

RECHTSPRAAK

Ontslag statutair bestuurder met arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding. Matiging van de gefixeerde schadevergoeding.*Feiten*

Op 1 september 2022 is werknemster bij werkgever in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van vier jaar in de functie van (statutair) bestuursvoorzitter, met een salaris van € 8.189 exclusief vakantietoeslag. Tussen partijen is geen tussentijds opzegbeding overeengekomen. Werkgever is een stichting die tot doel heeft om het christelijk onderwijs te bevorderen. In de maanden maart, april en mei 2023 hebben een staflid, een directeur en het werkgeverberaad bij de raad van toezicht (hierna: RvT) hun zorgen geuit over het functioneren van werknemster. De RvT heeft extern bureau Integis opdracht gegeven om de meldingen te onderzoeken. De conclusie van Integis was dat sprake was van kritiek op het functioneren van werknemster. In lijn met het advies van Integis en in overleg met werknemster, is vervolgens extern bureau BMC ingeschakeld om onderzoek naar voornoemde kritiek te doen. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat sprake is van een crisissituatie en een tweespalt binnen het werkgeverberaad over de te varen koers (eenhoofdig bestuur met horizontale inrichting) en dat werknemster door ongeveer een derde van de schooldirecteuren wordt gezien als de oorzaak daarvan. In juli 2023 hebben de RvT en werknemster in lijn met het advies van BMC afspraken gemaakt en is de organisatie dienovereenkomstig geïnformeerd. Op 1 september 2023 is X als interim-bestuurder aangesteld om werknemster vanuit een ondersteunende en coachende rol te helpen in de transitie naar een horizontaal ingerichte organisatie en bij haar persoonlijke ontwikkeling. Verder is op 23 september 2023 aan werknemster gevraagd om een persoonlijke ontwikkelplan (hierna: POP) op te stellen, dat zij op 16 november 2023 heeft aangeleverd. In een gesprek op 12 december 2023 heeft de RvT werknemster verteld dat hij zich zorgen maakt over onder andere de financiële situatie van de organisatie vanwege een financiële crisis rond de begroting en zich afvraagt of werknemster in staat is om volgend schooljaar zonder de interim-bestuurder verder te gaan. In een voortgangsgesprek op 28 februari 2024 heeft de RvT aan werknemster verteld dat bij de RvT nog steeds zorgen leven over haar handelen. Op 12 maart 2024 kreeg de RvT een melding van een directeur dat zij het vertrouwen in werknemster had opgezegd. Op 13 maart 2024 heeft de RvT werknemster geïnformeerd over het voornemen om haar als bestuurder te ontslaan. In de RvT-vergadering van 29 maart 2024 heeft de RvT (unaniem) besloten tot het ontslag van werknemster als bestuurder. Werknemster vordert vernietiging van het rechtspersonenrechtelijke ontslagbesluit wegens strijd met de redelijkheid en billijkheid. Voor het geval het

ontslagbesluit niet wordt vernietigd, vordert zij een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Geen vernietiging ontslagbesluit

De rechtbank oordeelt als volgt. De eerste vraag die beantwoord moet worden is of het ontslagbesluit moet worden vernietigd wegens strijd met de redelijkheid en billijkheid in de zin van artikel 2:8 BW. Voorop staat dat werkneemster als bestuurder een dubbele rechtspositie had. Voor haar rechtspositie als bestuurder gelden de regels van het rechtspersonenrecht, voor haar rechtspositie als werkneemster de regels van het arbeidsrecht. Tussen partijen is niet in geschil dat het ontslagbesluit aan de wettelijke en statutaire bepalingen voldoet. Ook is er geen sprake van een situatie waarin de RvT in redelijkheid niet tot het ontslagbesluit heeft kunnen komen. Voor zover het standpunt van werkneemster erop neerkomt dat een beroep op artikel 2:8 BW gerechtvaardigd is omdat een (voldragen) arbeidsrechtelijke ontslaggrond ontbreekt, houdt dat geen stand. Het beweerslijk ontbreken van een arbeidsrechtelijke ontslaggrond kan niet leiden tot vernietiging van het rechtspersonenrechtelijk ontslagbesluit. Het beroep van werkneemster op artikel 2:8 BW faalt.

(Gematigde) gefixeerde schadevergoeding

De subsidiair gevorderde gefixeerde schadevergoeding komt wel voor toewijzing in aanmerking. Vaststaat immers dat tussen partijen geen tussentijds opzegbeding is overeengekomen, als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst voortijdig (en dus onregelmatig) is opgezegd. Daardoor bestaat recht op een gefixeerde schadevergoeding gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de resterende duur van de arbeidsovereenkomst. In geval van werkneemster komt dit neer op 26 maandsalarissen, oftewel € 229.947,12. De rechtbank is evenwel van oordeel dat het in de gegeven omstandigheden billijk is om de gefixeerde schadevergoeding te matigen tot € 100.000. Daarvoor zijn de volgende feiten en omstandigheden (in onderlinge samenhang) redengevend: (1) De ontstane situatie is niet volledig of in ernstige mate aan slechts een van beide partijen te wijten. (2) Verder is meegewogen dat tussen partijen niet is onderhandeld over het (al dan) niet opnemen van een tussentijds opzegbeding, zodat geen sprake is van een situatie waarin via matiging wordt afgeweken van een bewust door partijen gemaakte afspraak. (3) Alhoewel de gefixeerde schadevergoeding van werkneemster niet door de WNT wordt gemaximeerd, neemt dit niet weg dat de vergoeding zal moeten worden bekostigd uit schaarse publieke gelden, terwijl werkgever ook met andere financiële tegenvallers te kampen heeft. (4) Werkneemster werkt sinds eind maart 2024 niet. Werkneemster moet gelet op haar ruime werkervaring en de grote personeelstekorten in het onderwijs in staat worden geacht om op korte termijn weer andere inkomsten te verwerven.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:1858

Zaaknummer: 353544

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: R.E. Verkerke en E. Doornbos

Wetsartikelen: 2:8 BW, 2:15 BW, 7:667 BW en 7:677 BW