

Wet bestuur en toezicht rechtspersonen (WBTR) Statutair ontslag onderwijsbestuurders

Door mr. José van Sneek, Onderwijsjuristen VOS/ABB

Bestuurders in het onderwijs zijn, net als de werknemers, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Maar de verhouding tussen de bestuurder en de stichting/vereniging wordt niet alleen beheerst door het arbeidsrecht (Boek 7 Burgerlijk Wetboek (BW)), maar ook door het rechtspersonenrecht dat is opgenomen in Boek 2 van het BW. Daarin staan de regels voor stichtingen en verenigingen, onder meer met betrekking tot de bestuurders en (eventuele) raden van toezicht. Dat betekent dat voor de rechtsverhoudingen tussen de bestuurder en de stichting naar beide wetten moet worden gekeken.

Voor de inwerkingtreding van de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen (WBTR) op 1 juli 2021 betekende het voorgaande, dat als de bestuurder statutair werd ontslagen¹, afhankelijk van de reden voor ontslag, alsnog een ontbinding bij de kantonrechter dan wel verzoek tot toestemming voor ontslag bij het UWV noodzakelijk was om de arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen. Het statutaire ontslag alleen was onvoldoende om de arbeidsverhouding tussen de bestuurder en de stichting volledig te beëindigen. Met de WBTR is dit veranderd.

WBTR

Sinds de inwerkingtreding van de WBTR kan een rechter de arbeidsovereenkomst tussen een stichting en een bestuurder niet meer herstellen.² Met deze aanpassing verandert het rechtsgevolg van het statutair ontslag van een bestuurder.³ Dit gevolg vloeit niet direct voort uit de wet, maar uit de zogenoemde 15 april-arresten.⁴ In deze arresten van de Hoge Raad is bepaald dat een statutair ontslag van een bestuurder tevens leidt tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tenzij er sprake is van een opzegverbod of partijen hierover andere afspraken hebben gemaakt. Als er sprake is van een opzegverbod, zoals bij ziekte, dan moet de kantonrechter de arbeidsovereenkomst alsnog ontbinden om de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk te laten eindigen.

¹ Een ontslag zoals dat is voorgeschreven in de statuten, veelal verleend door de werkgever van de bestuurder en conform de (proces)regels die daarvoor gelden.

² Artikel 2:298a van het Burgerlijk Wetboek. Dit gold al voor het ontslag van een bestuurder van een vereniging op grond van artikel 2:37 lid 6 van het Burgerlijk Wetboek.

³ Althans, verschillende rechters hebben inmiddels zo geoordeeld en verklaren de 15 april-arresten nu ook van toepassing op het statutaire ontslag van een stichtingsbestuurder, zie o.m. ECLI:NL:RBROT:2021:11703, ECLI:NL:RBNHO:2022:2694 en ECLI:NL:RBGEL:2022:2463.

⁴ HR 15 april 2005, NJ 2005/483 (Unidek) en HR 15 april 2005, NJ 2005/483 (Bartelink/Ciris).

Inmiddels is er al een aantal rechterlijke uitspraken over statutair ontslag van een (stichting)bestuurder in het onderwijs na inwerkingtreding van de WBTR. Hieronder zal ik drie uitspraken bespreken.

26 november 2021 (Rechtbank Rotterdam)⁵

De raad van toezicht heeft medio 2021 statutair ontslag verleend aan de bestuurder. Reden voor het ontslag was gelegen in de slechte samenwerking tussen de bestuurder en de raad van toezicht. De raad van toezicht vond vooral de communicatie van de bestuurder richting de raad van toezicht zeer onder de maat. Daarnaast was de raad van toezicht niet tevreden over de samenwerking, onder meer doordat de bestuurder onvoldoende informatie verschafte aan de raad van toezicht. De raad van toezicht vond dat het meermaals hierop aanspreken van de bestuurder en het volgen van een coaching- en begeleidingstraject door de bestuurder hierin geen verandering had gebracht. De bestuurder had zich een aantal maanden voor het ontslag al ziek gemeld, mede vanwege de verstoorde arbeidsverhouding met de raad van toezicht.

De raad van toezicht verzoekt de rechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, nadat de raad de bestuurder statutair ontslag heeft verleend. De rechtbank oordeelt dat er sprake is van een opzegverbod vanwege de ziekte van de bestuurder, ondanks het feit dat de reden voor ontslag niet gelegen is in ziekte. Daarom is volgens de rechtbank ontbinding van de arbeidsovereenkomst noodzakelijk. In deze casus wordt dus uitvoering gegeven aan de uitzondering die in de 15 april-arresten is bepaald.⁶ Uiteindelijk oordeelt de rechtbank dat er genoeg reden is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsrelatie.

Overigens neemt de rechtbank als uitgangspunt dat het statutaire ontslag rechtmatig is genomen door de raad van toezicht. De rechtbank is namelijk van oordeel dat de bestuurder een aparte procedure had moeten aanspannen om het statutaire ontslag te laten vernietigen. Omdat de bestuurder dat heeft nagelaten, vindt de rechtbank dat niet gebleken is dat het besluit niet rechtmatig tot stand is gekomen.

Een andere vraag die in deze uitspraak aan de orde kwam is of de (B)WW-regeling uit de Cao Bestuurders VO onder de maximale ontslagvergoeding van de WNT valt. Volgens de rechtbank is dat niet het geval, omdat het een algemene regeling betreft, die nagenoeg gelijk is aan de regeling in de CAO VO. Ondanks het feit dat niet expliciet verwezen wordt naar de WOVO in de CAO VO, kan de regeling niet worden aangemerkt als een individuele regeling voor de bestuurder. Om die reden valt deze regeling niet binnen de reikwijdte van de maximale beëindigingsvergoeding van € 75.000,-.

⁵ ECLI:NL:RBROT:2021:11703

⁶ Als er sprake is van een opzegverbod, zoals ziekte, leidt een statutair ontslag van de bestuurder niet tegelijkertijd tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar zal verzocht moeten worden om ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter.

31 maart 2022 (Rechtbank Noord-Holland), kort geding⁷

Ook in deze casus was de verslechterde samenwerking tussen de bestuurder en de raad van toezicht reden voor de raad om, in dit geval, statutair 'ontslag op staande voet' te verlenen. In deze casus liet de bestuurder het er niet bij zitten en diende die zelf een verzoek bij de rechtbank in om het statutaire schorsings- en ontslagbesluit terug te draaien (in kort geding). De bestuurder had overigens voor deze weg gekozen, omdat het op grond van de nieuwe regels in de WBTR niet meer mogelijk is voor de rechtbank om een arbeidsovereenkomst te herstellen, nadat statutair ontslag is verleend. De rechtbank oordeelt dat in dit geval het ontslagbesluit van de raad van toezicht voldoet aan de statutaire voorwaarden, maar dat het de vraag is of de rechtbank in de bodemzaak dit ontslag wel in stand zal houden. De rechtbank is er namelijk niet van overtuigd dat dit besluit op dat moment in redelijkheid had kunnen worden genomen door de raad van toezicht. Vooral nu drie dagen na het nemen van het ontslagbesluit nog een hoorzitting bij de rechtbank gepland stond in verband met het bezwaar van de bestuurder tegen het schorsingsbesluit. De raad van toezicht had die uitkomst beter kunnen afwachten. De rechtbank oordeelt tot intrekking van het schorsingsbesluit en schorsing van het ontslagbesluit, totdat de bodemprocedure is doorlopen. De bestuurder mag zijn werkzaamheden dus hervatten.

17 mei 2022 (Rechtbank Gelderland)⁸

Na een langdurig conflict tussen de bestuurder en de raad van toezicht, dat medio 2020 is aangevangen, gaat de raad van toezicht begin 2022 over tot statutair ontslag van de bestuurder. Naast het ontslagbesluit dient de raad van toezicht een ontbindingsverzoek in bij de rechtbank.

Net als bij de eerste uitspraak die ik heb behandeld, had de bestuurder naar aanleiding van het conflict zich een halfjaar voor het ontslagbesluit ziek gemeld. De rechtbank oordeelt, anders dan in de eerste casus, dat het opzegverbod in deze casus niet aan de orde is, vanwege het feit dat het ontslag geen verband houdt met de ziekte. De rechtbank gaat daarbij dus ook niet mee in het verweer van de bestuurder dat de ziekte was ontstaan door het conflict. De raad van toezicht had voldoende onderbouwd waarin de grond voor ontslag gelegen was en die grond had geen verband met het opzegverbod.

Het ontbindingsverzoek heeft dus in deze casus geen werking, nu de rechtbank oordeelt dat de arbeidsovereenkomst gelijktijdig is geëindigd met het statutair ontslag. Gezien het feit dat partijen nogal verrast kunnen zijn door de redenering van de rechtbank, is hun de ruimte geboden hier nader op te reageren (ook met betrekking tot een eventueel verzoek voor transitievergoeding/ontslagvergoeding). De uitkomst hiervan is bij het schrijven van dit artikel nog niet bekend.

⁷ ECLI:NL:RBNHO:2022:2694

⁸ ECLI:NL:RBGEL:2022:2463

Conclusie

Duidelijk is dat de rechtbanken in bovenstaande uitspraken alle van mening zijn dat de 15 april-arresten ook van toepassing zijn op de hernieuwde ontslagregels bij de bestuurder van een stichting.

Wel bestaat er een verschil van de wijze waarop rechtbanken omgaan met de uitzondering bij een opzegverbod. Ondanks het feit dat in twee zaken de ontslaggrond niet gelegen was in de aanwezige ziekte van de bestuurder, oordeelt de ene rechtbank dat ontbinding wel noodzakelijk terwijl de andere rechtbank dat niet vindt. Dit geeft stof tot nadenken!

In elk geval is het advies voor de raad van toezicht om, in geval van twijfel bij een mogelijk opzegverbod, naast een statutair ontslag ook tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken bij de rechtbank. Al is het maar zekerheidshalve.

Daarnaast doet een bestuurder er verstandig aan, als hij niet met het ontslag kan instemmen, het statutaire ontslagbesluit in een aparte procedure aan te vechten. De rechtbank zal het statutaire ontslag namelijk niet toetsen in de procedure waarin wordt verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In die procedure wordt enkel gekeken naar de vraag of er sprake is van een opzegverbod en of er in dat geval alsnog voldoende grond is om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Informatie: Onderwijsjuristen, 0348-405250 op werkdagen van 08.30 tot 12.30 uur,
onderwijsjuristen@vosabb.nl