

De billijke vergoeding van de statutair bestuurder sinds de Wwz: wind in de rug voor de bestuurder?

S.J. Sterk & D.J. Koenrades, datum 17-03-2021

Datum

17-03-2021

Auteur

S.J. Sterk & D.J. Koenrades^[2]

Folio weergave

[Download gedrukte versie \(PDF\)](#)

JCDI

JCDI:ADS260845:1

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht (V)

Ondernemingsrecht / Rechtspersonenrecht

Arbeidsrecht / Bijzondere onderwerpen arbeidsrecht

Arbeidsrecht / Einde arbeidsovereenkomst

Wetgang

(Art. 7:682 lid 3 BW)

Statutair bestuurders van vennootschappen kunnen in beginsel zonder preventieve ontslagtoets worden ontslagen en herstel van hun arbeidsovereenkomst kan door de rechter niet worden uitgesproken.^[1] Als een statutair bestuurder zonder redelijke grond wordt ontslagen of als een werkgever zich ernstig verwijtbaar heeft opgesteld in verband met het ontslag, is de billijke vergoeding dus de belangrijkste strohalm voor de bestuurder. Maar hoe moet deze vergoeding worden begroot? De wetgever heeft hiervoor relatief weinig handvatten gegeven. In de *New Hairstyle*-beschikking heeft de Hoge Raad meer duidelijkheid verschaft over de begroting van de billijke vergoeding. In dit artikel wordt aan de hand van een rechtspraakonderzoek bekeken hoe de billijke vergoeding sinds deze beschikking uitpakt voor de statutair bestuurder.

1. Wettelijke aanspraak op de billijke vergoeding

Sinds de Wet werk en zekerheid ("Wwz") noemen diverse wetsartikelen situaties waarin aanspraak op een billijke vergoeding bestaat. Bijna altijd is het vereiste daarvoor ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. In bepaalde gevallen wordt deze ernstige verwijtbaarheid expliciet benoemd in het wetsartikel en in andere gevallen ligt deze besloten in de in de wet genoemde situatie waarin het recht op een billijke vergoeding bestaat. De wet bevat geen criteria voor de begroting van de billijke vergoeding, want de wetgever wilde de rechter de mogelijkheid bieden de hoogte daarvan te bepalen op een wijze die aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval.^[3] De wetgever heeft wel overwogen dat de billijke vergoeding naar haar aard in relatie dient te staan tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en niet tot de gevolgen van het ontslag. De gevolgen van het ontslag zijn namelijk al verdisconteerd in de transitievergoeding.^[4]

2. New Hairstyle-beschikking

In de *New Hairstyle*-beschikking van 30 juni 2017 heeft de Hoge Raad meer duidelijkheid verschaft over de wijze van het begroten van de billijke vergoeding.^[5] Om te beginnen heeft de Hoge Raad enkele algemene overwegingen gegeven over het karakter daarvan. Zo heeft de billijke vergoeding geen specifiek punitief karakter, maar dient deze als compensatie voor het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Verwijtbaar handelen wordt dus bestraft, maar alleen in de context van het compenseren van de werknemer.^[6] Daarnaast is verduidelijkt dat de gevolgen van het ontslag weliswaar niet kunnen leiden tot de toekenning van een billijke vergoeding, maar dat de gevolgen wél mee kunnen spelen bij de begroting daarvan zodra is vastgesteld dat hier recht op bestaat. Vereist is dan dat de gevolgen zijn toe te rekenen aan het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Ook benadrukte de Hoge Raad dat de rechter in de motivering van zijn oordeel inzicht moet geven in de omstandigheden die tot de hoogte van de vergoeding hebben geleid.^[7]

Na de *New Hairstyle*-beschikking en enkele latere uitspraken van de Hoge Raad kan worden geconcludeerd dat de

volgende (niet limitatieve) gezichtspunten een rol kunnen spelen bij de begroting van de billijke vergoeding:^[9]

- *Inkomen dat werknemer bij het voortduren van het dienstverband had ontvangen (materiële schade).*
In de billijke vergoeding kan worden betrokken wat de werknemer aan loon zou hebben ontvangen als de opzegging zou zijn vernietigd (in sommige gevallen een alternatief voor de toekenning van een billijke vergoeding). Daarbij wordt dan een schatting gemaakt van hoelang de arbeidsovereenkomst na vernietiging zou hebben voortgeduurd. Het hangt van de omstandigheden af welke duur van de arbeidsovereenkomst in aanmerking moet worden genomen. Van belang is onder andere of en – zo ja – op welke termijn de werkgever de arbeidsovereenkomst op rechtmatige wijze had mogen beëindigen en wanneer dat vermoedelijk was gebeurd. De inkomensschade is in de meeste gevallen niet exact vast te stellen. In die gevallen kan ingevolge het algemene schadevergoedingsrecht (ex artikel 6:95 e.v. BW) aan de hand van de omstandigheden van het geval een schatting worden gemaakt van de inkomensschade. Onder andere de mogelijkheid om een loonvordering te matigen op grond van artikel 7:680a BW, kan hierbij een rol spelen.
- *De mate waarin de werkgever een verwijt valt te maken.*
Deze omstandigheid speelt een rol bij de vraag of en in hoeverre bij het vaststellen van de billijke vergoeding rekening moet worden gehouden met het gemiste inkomen als hierboven bedoeld. De verwijtbaarheid van de werkgever kan echter eveneens als zelfstandige component worden betrokken bij de begroting van de billijke vergoeding, ook als er geen inkomensschade is.
- *Of de redenen waarom de werknemer afziet van vernietiging aan de werkgever kunnen worden toegerekend.*
Ook dit is van belang voor de vraag of en in hoeverre rekening moet worden gehouden met het inkomensverlies. Vanzelfsprekend is dit element bij de bestuurder minder van belang, omdat die geen vernietiging van de opzegging kan vorderen als alternatief voor de billijke vergoeding.
- *Immateriële schade van de werknemer.*
Immateriële schade die werknemer heeft ondervonden door het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever kan eveneens worden betrokken bij de begroting van de billijke vergoeding.^[9] Het normale schadevergoedingsrecht is hierop van toepassing (artikel 6:106 BW).
- *Het recht op en de hoogte van een eventuele transitievergoeding.*
Toekenning van een transitievergoeding voorziet reeds (deels) in de financiële gevolgen van ontslag en beperkt de inkomensschade. Daarom kan dit tot een neerwaartse bijstelling van de billijke vergoeding leiden.^[10]
- *Het feit dat de werknemer al ander werk heeft gevonden en het inkomen dat hiermee wordt verdiend of eventuele inkomsten die de werknemer in redelijkheid in de toekomst kan verwerven.*
Het feit dat de werknemer (snel) ander inkomen heeft, zal meestal tot een neerwaartse bijstelling van de vergoeding leiden, omdat dit ook de inkomensschade beperkt. Het recht op een WW-uitkering kan eveneens tot een neerwaartse bijstelling van de billijke vergoeding leiden.
- *In hoeverre de werknemer zelf een verwijt valt te maken.*
Als ook de werknemer een verwijt kan worden gemaakt, kan dit leiden tot neerwaartse bijstelling van de billijke vergoeding.^[11]
- *Een slechte financiële situatie van de werkgever.*
Uit de wetsgeschiedenis volgt dat dit een drukkend effect kan hebben op de billijke vergoeding.^[12]

3. Juridisch kader billijke vergoeding van de statutair bestuurder na New Hairstyle

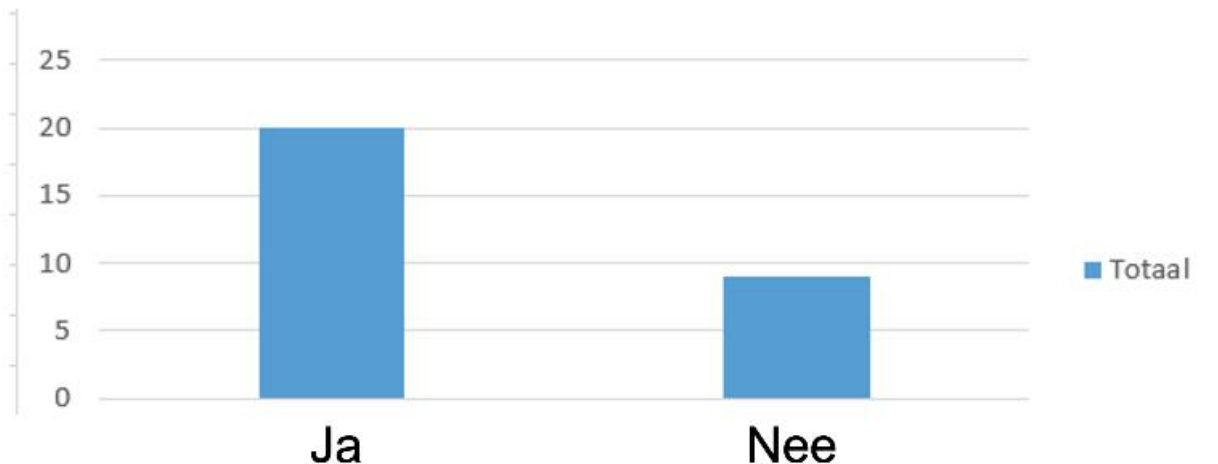
In dit artikel beperken wij ons tot de billijke vergoeding voor statutair bestuurders van besloten en naamloze vennootschappen. Tevens beperken wij ons tot de reguliere situatie waarin een statutair bestuurder in de (doorgaans) Algemene Vergadering is ontslagen (anders dan ontslag op staande voet), waarna de bestuurder in rechte een billijke vergoeding verzoekt. Bijzondere situaties waarin de arbeidsovereenkomst niet als gevolg van het vennootschapsrechtelijke ontslagbesluit is geëindigd en waarin ontbinding is verzocht van de arbeidsovereenkomst van de bestuurder zijn niet betrokken, omdat daar een ander beoordelingskader geldt. Zo zal in die gevallen het ontbreken van een redelijke grond leiden tot afwijzing van het ontbindingsverzoek in plaats van een billijke vergoeding.

Dit betekent dat wij ons beperken tot de situaties waarin een bestuurder op grond van artikel 7:682 lid 3 BW een billijke vergoeding verzoekt. Artikel 7:682 lid 3 BW biedt de bestuurder de mogelijkheid aanspraak te maken op een billijke vergoeding indien de opzegging (a) in strijd is met artikel 7:669 BW of (b) het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. In beide situaties is vereist dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid. In geval van de (a)-grond ligt de ernstige verwijtbaarheid besloten in de opzegging in strijd met artikel 7:669 BW (opzeggen zonder redelijke grond of schending herplaatsingsverplichting). Hoewel de *New Hairstyle*-beschikking niet zag op dit type billijke vergoedingen, wordt algemeen aangenomen dat de *New Hairstyle*-gezichtspunten ook van belang zijn bij de begroting van deze billijke vergoeding.^[13] De Hoge Raad heeft in de *Zinzia*-beschikking namelijk overwogen dat de gezichtspunten tevens van toepassing zijn op de andere 'soorten' billijke vergoeding die er uiteindelijk toe dienen de werknemer te compenseren voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Dat laatste is ook aan de orde bij de billijke vergoeding van

4. Algemene bevindingen uit de lagere rechtspraak

Ten behoeve van dit artikel bezagen wij de Wwz-rechtspraak waarin een statutair bestuurder een billijke vergoeding verzocht ex artikel 7:682 lid 3 BW nadat hij in de Algemene Vergadering was ontslagen vanaf de *New Hairstyle*-beschikking tot en met juli 2020. Het betreft 29 uitspraken.^[15]

Figuur 1: toekenning billijke vergoeding



Een eerste constatering is dat de billijke vergoeding in een meerderheid van de gevallen – 20 van de 29 uitspraken (69%) – werd toegekend, zoals weergegeven in figuur 1. In 16 van deze zaken werd de billijke vergoeding toegekend vanwege het ontbreken van een redelijke grond, in 2 zaken vanwege schending van de herplaatsingsverplichting,^[16] en in 2 zaken vanwege ernstig verwijtbaar handelen als bedoeld in 7:682 lid 3 onderdeel b BW.^[17] Ter vergelijking bezagen wij ook 20 kennelijk onredelijk ontslag-zaken van bestuurders ex artikel 7:681 (oud) BW van ná de arresten *Grijp/Stam* en *Rutten/Breed* onder de wet Flexibiliteit en zekerheid (“Flexwet”).^[18] Slechts in 8 zaken (40%) was sprake van kennelijk onredelijk ontslag en werd een kennelijk onredelijk ontslag-vergoeding toegekend. Hoewel de toets voor een kennelijk onredelijk ontslag een andere was dan de toets voor een billijke vergoeding, menen wij dat deze vergelijking een interessant inzicht geeft over hoe de positie van de bestuurder sinds de invoering van de Wwz is gewijzigd.^[19] Het ondersteunt ons beeld dat rechters bij bestuurders sinds de Wwz vaker komen tot een ernstig verwijtbaar ontslag met een billijke vergoeding dan onder de Flexwet tot een kennelijk onredelijk ontslag met vergoeding. Dit is opvallend, omdat de wetgever met de invoering van de Wwz niet beoogde de positie van de bestuurder in dit opzicht te verbeteren. Dat laatste wordt onderstreept door diverse rechters die overwegen dat – anders dan geldt voor de thans gelimiteerde transitievergoeding – de wetgever bij de invoering van de Wwz geen wijziging heeft willen aanbrengen in de tot die tijd bestaande mogelijkheid tot het toekennen van een (billijke) vergoeding aan de bestuurder van een rechtspersoon bij (kennelijk) onredelijk ontslag.^[20] In de bestudeerde jurisprudentie wordt redelijk consequent overwogen dat het feit dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:669 BW is geschied ex artikel 7:682 lid 3 BW tevens betekent dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.^[21] Een uitzondering is de Rechtbank Noord-Holland, die overweegt dat

“de systematiek van de wet (artikel 7:682 lid 3 sub a en b jo. 7:681 BW) met zich brengt dat een opzegging zonder redelijke grond niet (zonder meer) betekent dat de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.”^[22]

Deze overweging lijkt ons in strijd met het wettelijk stelsel én met de *New Hairstyle*-beschikking, en (daarmee) onjuist.^[23] Van de 12 zaken waarin een redelijke grond aanwezig werd geacht, was in 3 zaken sprake van een a-grond (bedrijfseconomische redenen),^[24] in 3 zaken van een e-grond (verwijtbaar handelen werknemer),^[25] in 3 zaken van een h-grond (verschil van inzicht),^[26] in 1 zaak van een d-grond (disfunctioneren)^[27] en in 2 zaken van zowel de h- als g-grond.^[28]

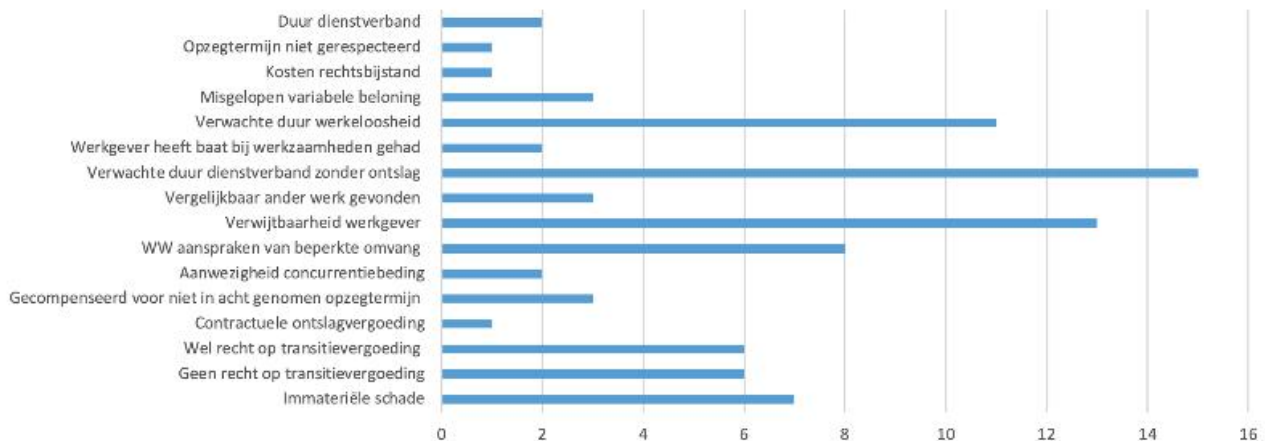
5. Wijze van begroting van de billijke vergoeding bij de bestuurder

In 17 van de 20 uitspraken waarin een billijke vergoeding werd toegekend werd bij de begroting daarvan expliciet verwezen naar de *New Hairstyle*-beschikking. Daarnaast wordt ook de *Zinzia*-beschikking^[29] in enkele gevallen aangehaald, als motivering waarom de gezichtspunten uit de *New Hairstyle*-beschikking ook van toepassing zijn op de billijke vergoeding ex artikel 7:682 lid 3 BW.^[30]

In veel van deze 20 uitspraken wordt overwogen dat (i) het er bij de begroting van de billijke vergoeding uiteindelijk om gaat dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever; (ii) de billijke vergoeding dient te worden bepaald op een wijze die, en op een niveau dat, aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval; en (iii) dus met alle (bijzondere) omstandigheden van het geval rekening kan worden gehouden, waaronder ook de gevolgen van het ontslag, voor zover die zijn toe te rekenen aan het aan de werkgever te maken verwijt. Verder wordt regelmatig overwogen dat de rechter in de motivering inzicht dient te geven in de omstandigheden die tot beslissing over de hoogte van de vergoeding hebben geleid.

Na een algemene overweging van de kaders die sinds *New Hairstyle* duidelijk zijn, vervolgen de uitspraken doorgaans met een overweging van welke elementen in het specifieke geval zijn meegewogen bij het bepalen van de billijke vergoeding. De elementen die zijn betrokken bij de begroting van de billijke vergoedingen in de 20 uitspraken zijn in figuur 2 weergegeven.

Figuur 2: elementen begroting billijke vergoeding



Uit deze figuur blijkt dat de verwachte duur dat het dienstverband zonder ontslag zou hebben voortgeduurd het meest wordt betrokken bij de begroting van de billijke vergoeding (in 15 van de 20 uitspraken). Ook wordt vaak rekening gehouden met de verwachte duur van de werkloosheid (in 11 van de 20 uitspraken). Dit zijn beide belangrijke elementen voor de begroting van de inkomensschade van de bestuurder. Ook wordt het verwijtbare gedrag van de werkgever regelmatig betrokken bij de begroting van de billijke vergoeding. Verder volgt uit deze figuur dat weliswaar regelmatig rekening wordt gehouden met de vraag of een transitievergoeding verschuldigd is of niet, maar niet in alle zaken (12 van de 20) terwijl dit toch in alle zaken relevant zou moeten zijn. Hieronder wordt nader ingegaan op de verschillende elementen.

5.1 Begroting inkomensschade

Er wordt redelijk consequent een schatting gemaakt van de inkomensschade ten gevolge van het ernstig verwijtbare ontslag. Deze inkomensschade bestaat uit (i) het gemiste loon over de geschatte duur van de arbeidsovereenkomst (zonder het ernstig verwijtbare ontslag) verminderd met (ii) de (redelijkerwijs te verwachten) inkomsten van de bestuurder, zoals een WW-uitkering of inkomsten uit een (te verwachten) nieuw dienstverband.

(i) Gemist loon over de verdere duur van de arbeidsovereenkomst

In dit verband wordt een schatting gemaakt van de duur dat het dienstverband nog zou hebben doorgelopen als het ernstig verwijtbare ontslag wordt weggedacht en van wat de bestuurder dan aan loon zou hebben genoten. Op basis hiervan kan de waarde van de arbeidsovereenkomst worden vastgesteld, door een vergelijking te maken tussen de situatie dat de opzegging zou zijn vernietigd en de huidige situatie. Aan het feit dat in bestuurderszaken vernietiging van de opzegging niet mogelijk is en dus geen echt alternatief is voor de billijke vergoeding, wordt (terecht) geen aandacht besteed. Het gaat er immers om dat de billijke vergoeding compenseert voor de onterechte opzegging. De bestuurder zou met deze compensatie dus in de situatie moeten worden gebracht dat de opzegging niet was geschied (in feite dezelfde situatie als na vernietiging van de opzegging).^[31]

Er wordt geregeld expliciet erkend dat louter een schatting kan worden gemaakt van de duur dat de arbeidsovereenkomst zou hebben voortgeduurd en dat de rechter in een afweging van goede en kwade kansen op basis van redelijke uitgangspunten tot een bepaalde inschatting is gekomen.^[32] De kortste duur waartoe een rechter kwam was 0 maanden, in een zaak waarin werd aangenomen dat het dienstverband op dezelfde datum zou zijn geëindigd als de herplaatsingsverplichtingen wel waren nagekomen.^[33] In andere gevallen werd een schatting gemaakt van hoelang het zou hebben geduurd tot de arbeidsrelatie na een formeel juist traject (ter zake disfunctioneren of verstoorde arbeidsrelatie) zou

zijn geëindigd.^[34] Voor de duur van een dergelijk formeel juist (verbeter)traject worden doorgaans 6 maanden genoemd (exclusief opzegtermijn). In weer andere gevallen wordt in aanmerking genomen welke tijd de bestuurder in beginsel had om zijn opdracht te voltooien (ondanks het bestaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd).^[35] Soms wordt geen concrete duur benoemd maar meer in algemene zin aangegeven of de verwachting bestond dat de arbeidsovereenkomst nog geruime tijd zou zijn voortgezet.^[36] Hierbij kan een rol spelen of er spanningen zijn ontstaan met de aandeelhouder of andere stakeholders.^[37] Opvallend in deze categorie is een zaak van de Rechtbank Amsterdam waarin voor geen van de aangevoerde ontslaggronden relevante stukken ter onderbouwing waren overgelegd.^[38] Door de rechtbank wordt onderkend dat er nog geen begin was van een onderbouwing en dat de bestuurder alle verwijten uitgebreid had weerlegd. Toch komt de rechtbank tot de conclusie dat het niet voor de hand ligt dat de arbeidsovereenkomst nog geruime tijd zou zijn voortgezet, omdat de werkgever ondanks het ontbreken van een dossier zijn hakken in het zand had gezet en het ontslag een principezaak vond. Het lijkt ons onjuist deze (proces)houding van de werkgever ten voordele van de werkgever te laten werken, al is het maar omdat daaruit niet blijkt dat op termijn ook een redelijke ontslaggrond zou zijn ontstaan.

Een enkele keer werd bij het gemiste loon ook een door het ontslag gemiste variabele beloning meegewogen.^[39] Als gevolg van een voortijdig ontslag mist de bestuurder namelijk soms de kans dat een bonusregeling tot uitkering komt. Dan kan een schatting worden gemaakt van de goede en kwade kansen dat de bonus tot uitkering zou zijn gekomen en aan de hand daarvan kan een inschatting volgen van de hoogte van de compensatie voor deze gemiste kans.

(ii) Andere te verwachten inkomsten van de bestuurder

Naast het gemiste loon wordt bij het begroten van de inkomensschade bekeken hoelang de bestuurder naar verwachting werkloos zal zijn. Daarbij wordt soms de concreet geschatte duur van werkloosheid benoemd.^[40] In andere zaken wordt geen concrete duur genoemd, maar louter gesteld dat het (mede gelet op de leeftijd van de bestuurder en een eventueel eenzijdig arbeidsverleden door lang dienstverband) wel of niet verwacht wordt dat de bestuurder grote moeilijkheden zal hebben om een gelijksoortige baan te vinden.^[41] Als de bestuurder ten tijde van de zitting al een andere baan heeft gevonden, wordt dit betrokken bij de begroting van de inkomensschade, waarbij ook een rol kan spelen of de arbeidsvoorwaarden in de nieuwe functie een vergelijkbaar of lager niveau hebben dan in de functie waaruit de bestuurder ontslagen is.^[42] Er wordt dus ex nunc getoetst of een nieuwe baan is gevonden.^[43] Dat was anders vóór de Wwz, toen omstandigheden van na het ontslag slechts meetelden voor zover deze aanwijzingen opleverden voor wat niet later dan op het moment van ontslag kon worden verwacht.^[44] Verder wordt rekening gehouden met de vraag of en hoe lang de bestuurder tot hij ander werk heeft, recht heeft of had op een WW-uitkering (die lager is dan het voorheen genoten inkomen).^[45] Indien sprake is van een korte WW-aanspraak kan dit een verhogend effect hebben op de hoogte van de billijke vergoeding.^[46]

Of een transitievergoeding is verschuldigd wordt in lijn met de *New Hairstyle*-beschikking geregeld meegewogen, maar niet altijd.^[47] Het onderscheidend vermogen van de vraag of een transitievergoeding wordt toegekend heeft sinds de Wet arbeidsmarkt in balans wel aanzienlijk aan relevantie ingeboet, nu de transitievergoeding sindsdien vanaf dag één verschuldigd is en niet pas na 24 maanden dienstverband. De transitievergoeding zal dus (bijna) altijd verschuldigd zijn als een billijke vergoeding wordt toegekend. De hoogte van de toegekende transitievergoeding kan echter nog steeds een rol van belang spelen bij de begroting van de billijke vergoeding. Die hoogte wordt doorgaans benoemd. Meestal wordt echter niet geconcretiseerd welk neerwaarts effect de toekenning van de transitievergoeding concreet heeft op de begroting van de billijke vergoeding. Onzes inziens zou het inzichtelijker zijn als rechters dit expliciet zouden benoemen.

De Rechtbank Amsterdam betreft de contractuele ontslagvergoeding waarop de bestuurder recht heeft ook bij de billijke vergoeding, maar licht niet toe welk (verminderend) effect hier precies van uit is gegaan.^[48]

Ook wordt diverse malen in aanmerking genomen of de bestuurder is gecompenseerd voor een niet in acht genomen opzegtermijn.^[49] Dat is opmerkelijk, nu een bestuurder eigenlijk altijd compensatie zal eisen en ontvangen voor een niet in acht genomen opzegtermijn. Daarnaast woog de Rechtbank Amsterdam mee dat het nadelig was voor de bestuurder dat de opzegtermijn niet was gerespecteerd, waardoor niet vanuit een baan kon worden gesolliciteerd en de 30%-regeling niet meer van toepassing was.^[50] Door het vervallen van de 30%-regeling kon de bestuurder als expat niet meer 30% van het loon onbelast als kostenvergoeding krijgen uitbetaald. Op die manier werkt het niet in acht nemen van de opzegtermijn door in de inkomensschade, doordat de kans op het snel vinden van ander werk wordt verkleind en fiscale voordelen worden misgelopen. Vanuit deze gedachte zou ook het vrijstellen van werk kunnen doorwerken in de inkomensschade, omdat ook bij vrijstelling van werk de toepassing van de 30%-regeling na enige tijd vervalt.^[51] In de bekeken uitspraken weegt echter geen enkele rechtbank expliciet de vrijstelling van werk mee; ook niet als argument om een lagere vergoeding toe te kennen, omdat vrijstelling van werk door werkgevers al als een soort compensatie wordt gezien.^[52] Dat laatste was in de kennelijk onredelijk ontslag-jurisprudentie wel anders.^[53] Daarbij werd een vrijstelling van werkzaamheden regelmatig in aanmerking genomen en deze had een verlagend effect op de vergoeding.

In enkele zaken acht de rechter bij de begroting van de billijke vergoeding tevens van belang of een concurrentiebeding is overeengekomen.^[54] Dit is onzes inziens terecht omdat een concurrentiebeding de bestuurder beperkt bij het vinden van een vergelijkbare baan, waardoor de inkomensschade hoger zal zijn. Zodra een concurrentiebeding is meegewogen bij de

begroting van de billijke vergoeding zal er echter niet snel meer plaats zijn voor een vergoeding ex artikel 7:653 lid 5 BW vanwege het in ernstige mate belemmerd worden elders werkzaam te zijn. Dan zou er immers tweemaal een billijkheidsvergoeding verschuldigd zijn voor dezelfde beperking.

5.2 De mate van verwijtbaarheid

De mate van verwijtbaarheid van het gedrag van de werkgever wordt ook door de meerderheid van de rechters betrokken bij de begroting van de billijke vergoeding.^[55] Doorgaans wordt hier echter niet diep op ingegaan bij de begroting en verwezen naar het eerder geconstateerde verwijtbare gedrag. Meestal wordt niet inzichtelijk gemaakt in welke mate de billijke vergoeding wordt gecorrigeerd als gevolg van het verwijtbaar handelen van de werkgever. Slechts in 1 uitspraak werd dit wel gedaan. De Rechtbank Amsterdam achtte het verwijtbaar dat de werkgever de bestuurder recent persoonlijk borg had laten stellen voor een geldlening van € 100.000, terwijl het voornemen hem te ontslaan op dat moment reeds bestond. Daarom kende de rechter de bestuurder een billijke vergoeding van € 120.000 toe, waarvan € 100.000 voorwaardelijk, namelijk voor zover de bestuurder niet volledig werd bevrijd van zijn verplichtingen uit hoofde van de borgstelling.

5.3 Immateriële schade

In 7 van de 20 uitspraken waarin een billijke vergoeding werd toegekend werd immateriële schade als component van de billijke vergoeding meegerekend. Dit werd dan meestal gegrond op reputatieschade/imagoschade voor de bestuurder, als gevolg van de diffamerende manier waarop partijen uiteen zijn gegaan.^[56] Een andere grond waarop immateriële schadevergoeding werd toegekend is psychische schade van de bestuurder door de gang van zaken rond het ontslag.^[57] Opvallend is dat in alle 7 uitspraken waarin een component immateriële schade is toegekend sprake is van een dienstverband van twee en een half jaar of korter. Hieruit kan worden afgeleid dat een component immateriële schade met name op zijn plaats wordt geacht bij een kort dienstverband. In lijn hiermee overwoog Gerechtshof 's-Hertogenbosch dat "een zo kort dienstverband als dat bij [ingenieursbureau], in de betreffende positie, vraagtekens oproept bij potentiële werkgevers."^[58]

De Rechtbank Amsterdam overwoog:

"Het is aannemelijk dat het voortijdige ontslag op relatief korte termijn diffamerende gevolgen heeft voor [verzoekers] reputatie in de autobranche en hem zal bemoeilijken bij het vinden van een vergelijkbare baan."^[59]

Ook leiden wij uit de bestudeerde rechtspraak af dat de elementen 'geen recht op transitievergoeding' en 'misgelopen variabele beloning' vaak worden gecombineerd met het element 'immateriële schade'. Dit is te verklaren door het feit dat tot 1 januari 2020 een transitievergoeding slechts na 24 maanden verschuldigd was en er in deze gevallen dus sprake is geweest van een ontslag na een kortdurend dienstverband. Ook rekening houden met gemiste variabele beloning wordt kennelijk eerder opportuun geacht bij een kort dienstverband. Het is mooi om te zien dat reputatieschade geregeld bij de begroting wordt betrokken, want reputatieschade is voor bestuurders vaak een van de belangrijkste (negatieve) gevolgen voor het ontslag. In de kennelijk onredelijk ontslag-jurisprudentie was dat nauwelijks het geval.^[60] Onder de Flexwet achtten rechters het betrekken van immateriële schade in de vergoeding veelal pas opportuun als sprake was van geestelijk letsel dat kon worden aangemerkt als aantasting van de persoon.^[61] Een verzoek tot vergoeding van immateriële schade werd onder de Flexwet dan ook vrijwel standaard afgewezen. Opvallend is nog wel een zaak waarin de rechtbank in aanmerking neemt dat de bestuurder de reputatieschade had kunnen beperken door mee te werken aan het voorstel van de werkgever om te bespreken hoe externe communicatie zou plaatsvinden.^[62] De bestuurder die het niet eens is met ontslag zal vaak geneigd zijn niet aan communicatie mee te werken, maar dit kan dus tegen de bestuurder werken in een procedure.

5.4 Financiële positie van de werkgever

Hoewel in de parlementaire geschiedenis is aangegeven dat ook de financiële positie van de werkgever een rol kan spelen bij de begroting van de billijke vergoeding, wordt hier in geen van de onderzochte zaken rekening mee gehouden. In twee zaken werd onvoldoende onderbouwd geacht dat het, gelet op de financiële situatie, ondoenlijk is de vergoeding te betalen.^[63] Wel wordt door de Rechtbank Amsterdam met de financiële situatie van de werkgever rekening gehouden doordat wordt toegestaan dat de billijke vergoeding in termijnen wordt betaald.^[64]

5.5 Overige

In 2 uitspraken wordt bij de begroting van de billijke vergoeding meegewogen dat de werkgever baat heeft gehad bij de werkzaamheden van de bestuurder, bijvoorbeeld vanwege een recovery plan dat was goedgekeurd door de aandeelhouder.^[65]

In 1 zaak wordt bij de begroting van de billijke vergoeding in aanmerking genomen dat de bestuurder kosten had moeten maken voor rechtsbijstand die niet zagen op de onderhavige procedure, doordat de werkgever zich niet als goed werkgever had gedragen.^[66] Hoewel expliciet op dit punt wordt verwezen naar de *New Hairstyle*-beschikking, lezen wij daarin juist dat

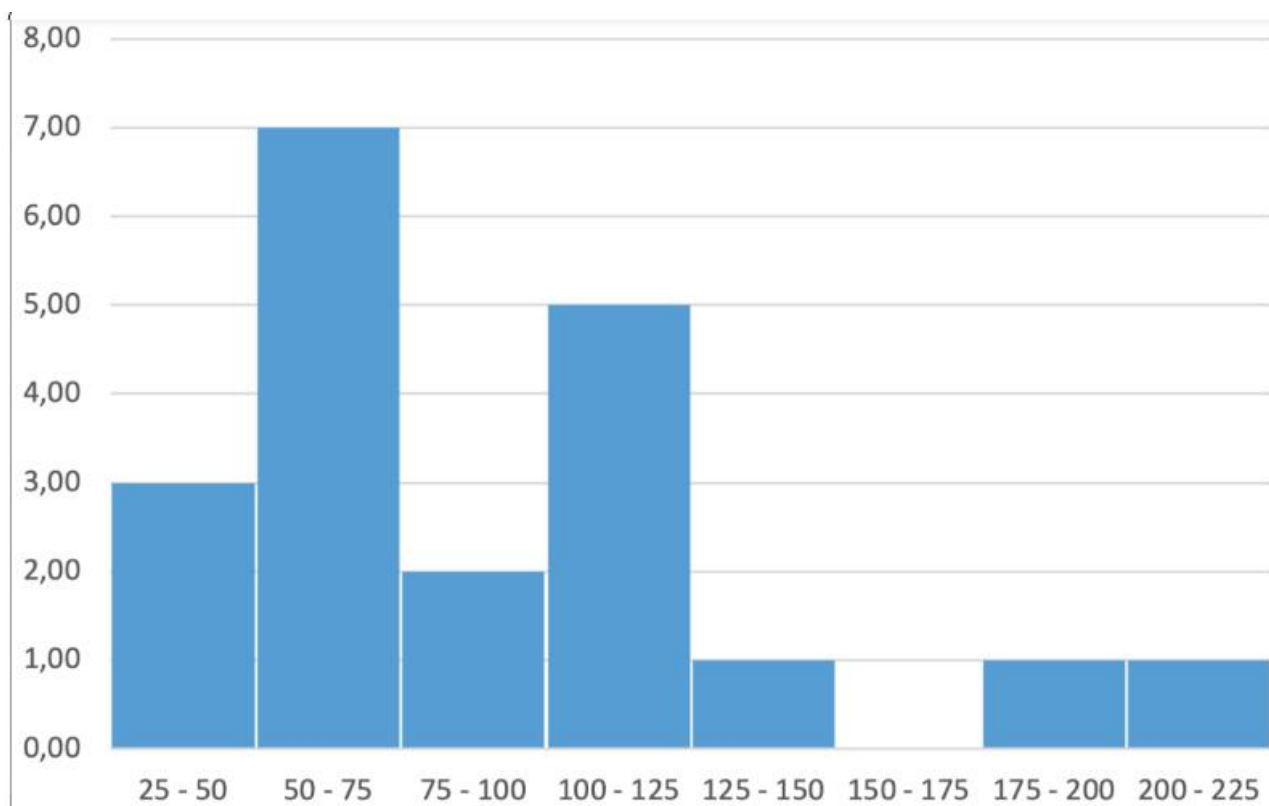
dergelijke kosten géén onderdeel van de billijke vergoeding mogen zijn. Volgens de Hoge Raad houden deze kosten namelijk geen verband met de vernietigbare opzegging.^[67] Wel is het mogelijk om op andere gronden om een vergoeding van kosten voor rechtsbijstand te verzoeken.^[68]

Terecht wordt in geen van de zaken een punitief element aan de billijke vergoeding toegekend. Wel wordt in een zaak overwogen dat de billijke vergoeding niet wordt gerelateerd aan de gevolgen van de beëindiging voor de bestuurder, omdat het ontslag in materiële zin zo niet onvermijdelijk, dan toch in elk geval voorzienbaar was geworden.^[69] In plaats daarvan wordt de billijke vergoeding louter gerelateerd aan het verwijtbare handelen van de werkgever. Dit is echter toegestaan, want het ziet op het compenseren van de bestuurder voor het verwijtbaar handelen en niet op het bestraffen van de werkgever hiervoor.

6. Hoogte van de toegekende billijke vergoedingen

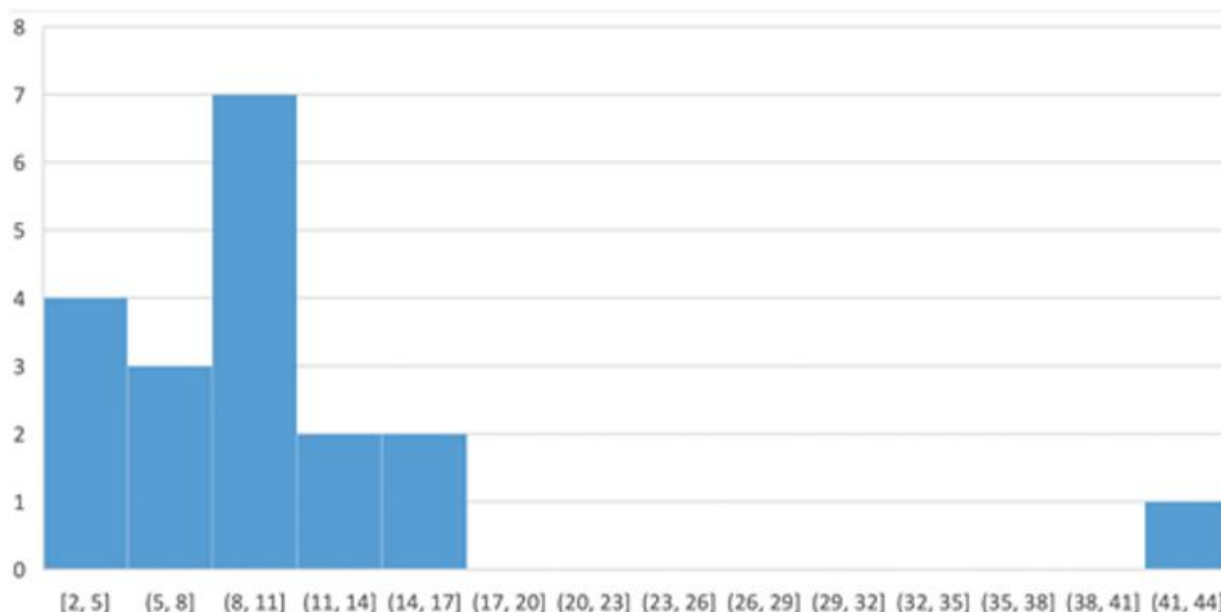
Een boeiende vraag is in welke billijke vergoedingen de begroting als hiervoor overwogen uiteindelijk resulteert. Van de onderzochte uitspraken was de laagst toegekende billijke vergoeding € 26.000^[70] en de hoogste € 217.000.^[71] De gemiddelde, toegekende vergoeding bedroeg € 87.256,40. In figuur 3 hebben wij de absolute hoogte van de toegekende billijke vergoedingen in een schema opgenomen.

Figuur 3: de hoogte van de toegekende billijke vergoedingen (x € 1.000)



In figuur 3 valt op dat de meeste toegekende billijke vergoedingen tussen de € 50.000 en € 125.000 liggen (70%). Er zijn enkele uitschieters naar boven en 4 uitspraken met een billijke vergoeding van € 50.000 of minder. In 3 van deze uitspraken had de bestuurder al een nieuwe baan gevonden met een vergelijkbaar inkomen. In het vierde geval werd overwogen dat niet verwacht hoeft te worden dat de arbeidsmarktpositie van de bestuurder (zeer) slecht is.^[72] Dit is een aanwijzing dat een lagere vergoeding vooral aan de orde zal zijn als de bestuurder reeds een andere vergelijkbare baan heeft gevonden of wordt verwacht dat dit niet lang zal duren. Bij de hogere vergoedingen dan € 50.000 had geen van de bestuurders al een vergelijkbare baan gevonden. Bij de twee hoogste billijke vergoedingen (€ 217.000 respectievelijk € 183.126) werd overwogen dat de bestuurder waarschijnlijk moeilijkheden zou ondervinden bij het vinden van een nieuwe baan.^[73] Hoewel de billijke vergoeding niet gerelateerd hoeft te zijn aan de hoogte van het maandloon, leek het ons toch interessant om te bezien uit hoeveel maandsalarissen de toegekende billijke vergoedingen bestonden. Doorgaans wordt immers wel gekeken naar de door het ernstig verwijtbare ontslag gemiste inkomsten en vanuit die optiek speelt de hoogte van het maandloon wel degelijk een rol. In figuur 4 is daarom een overzicht opgenomen van het aantal maandsalarissen (inclusief vakantiegeld en exclusief variabele looncomponenten) waaruit de toegekende billijke vergoedingen bestaan.^[74]

Figuur 4: de horizontale as geeft het aantal maandsalarissen weer waar de billijke vergoeding uit bestaat en de verticale as geeft het aantal keer weer dat dit in de bestudeerde uitspraken voorkomt



In figuur 4 valt op dat in veel gevallen tussen de 8 en 11 maandsalarissen aan billijke vergoeding werd toegekend (35% van de gevallen). Opvallend is 1 uitspraak waarbij de billijke vergoeding in verhouding tot het maandsalaris extreem hoog was.^[75] Dat houdt verband met het feit dat het maandsalaris van deze bestuurder relatief laag was (€ 2.808) én de toegekende billijke vergoeding in totaal € 120.000 bedroeg, waarvan € 100.000 voorwaardelijk werd toegekend vanwege de eerdergenoemde borgstelling. De relatieve consistentie in aantal maandsalarissen lijkt erop te wijzen dat rechters zich bij het toekennen van de billijke vergoeding rekenschap geven van de hoogte van het maandsalaris.

De hoogte van de toegekende billijke vergoeding was gemiddeld 7,98 maandsalarissen (inclusief vakantiegeld en exclusief variabele looncomponenten). Dat is hoger dan het gemiddelde aantal maandsalarissen uit de 20 kennelijk onredelijk ontslag-zaken van bestuurders die wij ter vergelijking bestudeerden. De kennelijk onredelijk ontslag-vergoeding betrof gemiddeld 5,2 maandsalarissen. Het verschil in ontslagvergoeding in absolute zin is overigens nog hoger als in aanmerking wordt genomen dat onder de Wwz doorgaans tevens een transitievergoeding verschuldigd is. Dit lijkt zich op het eerste gezicht niet goed te verdragen met de doelstelling van de Wwz dat het ontslagrecht (qua proceskosten maar ook qua vergoedingen) goedkoper diende te worden. Zoals door de Hoge Raad in de *New Hairstyle*-beschikking overwogen, lijkt die doelstelling echter vooral te zien op de kosten van een rechtmatig gegeven ontslag en niet op de situatie van ernstig verwijtbaar handelen.^[76]

De gemiddelde duur van het dienstverband van de bestuurders in de bestudeerde uitspraken waarin een billijke vergoeding werd toegekend, is 5,2 jaar. Gemiddeld ontvingen de bestuurders dus een vergoeding van 1,5 maandsalaris per gewerkt dienstjaar bovenop de transitievergoeding die per 1 januari 2020 ½ maandsalaris per gewerkt dienstjaar bedraagt. Overigens is opvallend dat de gemiddelde duur van het dienstverband van de bestuurders in alle 29 bestudeerde uitspraken 9,05 jaar is. Het lijkt er daarom op dat bestuurders met een korter dienstverband eerder succesvol aanspraak kunnen maken op een billijke vergoeding.

7. Handvatten voor de berekening in de praktijk

Doordat de begroting van de billijke vergoeding afhankelijk blijft van de omstandigheden van het geval, is niet exact vooraf in te schatten wat de eventuele hoogte van een billijke vergoeding zal zijn. Het voornoemde rechtspraakonderzoek biedt echt wel handvatten voor het maken van een beredeneerde schatting. Zoals genoemd, ligt de billijke vergoeding in 70% van de gevallen tussen de € 50.000 en € 125.000, was de gemiddelde hoogte € 87.256,40, bedraagt deze gemiddeld 7,98 maandsalarissen en 1,5 maandsalaris per dienstjaar. Een belangrijke aanwijzing dat de billijke vergoeding lager zal zijn dan deze gemiddelden is de omstandigheid dat de bestuurder reeds een vergelijkbare positie elders heeft gevonden of dat dit binnen korte termijn in de rede ligt. Een andere aanwijzing hiervoor kan zijn dat het dienstverband ook zonder het ontorechte ontslag binnen korte termijn was geëindigd. Als het echter gaat om disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding, dan rekent de rechter al gauw 6 maanden voor een formeel traject dat in acht had moeten worden genomen. Dan ligt, als dit traject nog niet begonnen is, de conclusie dat de arbeidsovereenkomst binnen korte termijn was geëindigd dus minder voor de hand. Een heel veel hogere vergoeding dan deze gemiddelden lijkt veelal pas aan de orde te

komen als de bestuurder waarschijnlijk moeilijkheden zal hebben een andere baan te vinden. Dit zal met name aan de orde komen als het einde van het dienstverband ook nog niet voor de hand lag, bijvoorbeeld omdat de bestuurder voor een project was aangenomen dat nog jaren zou duren. Vergoedingen van anderhalf jaarsalaris of meer zijn echter zeldzaam. Tot zover een ruwe handreiking. Om een genuanceerdere schatting te kunnen maken, zullen alle hierboven genoemde elementen moeten worden betrokken (zie figuur 2 en de toelichting daarop) en eventuele andere bijzondere omstandigheden van het geval. Daarbij is van belang dat immateriële schadevergoeding en gemiste variabele beloning met name bij kortere dienstverbanden een rol spelen.

8. Wind in de rug voor de bestuurder, maar de begroting kan concreter

Het voorgaande overziend, valt ons op dat er weinig bestuurders-specifieke elementen in de begroting van de billijke vergoeding worden betrokken. Zo wordt in geen van de zaken bij deze begroting in aanmerking genomen dat een bestuurder een hoger afbreukrisico heeft dan een gewone werknemer, waarvoor hij al een hoger salaris ontvangt (iets dat wel een rol kon spelen bij het bepalen van de vergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag).^[7] Het afbreukrisico wordt – als het al wordt benoemd – louter bekeken in de sleutel van de vraag of er sprake is van een redelijke ontslaggrond.^[8] Impliciet lijkt de bijzondere positie van de bestuurder soms wel een rol te spelen bij de begroting van de billijke vergoeding, namelijk daar waar wordt overwogen dat gelet op de (inmiddels) onder druk staande verhoudingen de arbeidsrelatie naar alle waarschijnlijkheid niet lang meer had voortgeduurd. Zo overwoog de Rechtbank Gelderland:

“Gelet hierop, als ook het effect van de omgang tussen [eiser] en [naam 6] op overige medewerkers van Avantes, acht de rechtbank het niet aannemelijk dat het dienstverband nog vier of zelfs tien jaar zoals door [eiser] betoogd, zou hebben voortgeduurd, maar veeleer circa 4 tot 8 maanden.”^[9]

In de meerderheid van de zaken wordt geen concrete berekening van de billijke vergoeding genoemd. Er worden elementen opgesomd waarmee rekening wordt gehouden – of de arbeidsovereenkomst nog lang had kunnen voortduren, of snel ander werk zal worden gevonden, etc. – en er wordt een bedrag aan billijke vergoeding genoemd dat in dat licht passend wordt geacht. Dit is in lijn met de schadeberekening ex 6:95 BW. Onzes inziens kan de berekening van de billijke vergoeding in veel gevallen echter wel concreter worden gemotiveerd. Zo blijft vaak onduidelijk met welk bedrag de billijke vergoeding wordt verminderd als gevolg van de toekenning van de transitievergoeding, het recht op een WW-uitkering of inkomsten uit een nieuw dienstverband.

Tot slot is opvallend dat aan bestuurders onder de Wwz vaker een billijke vergoeding lijkt te worden toegekend dan een kennelijk onredelijk ontslag-vergoeding onder de Flexwet, en dat ook de hoogte van de vergoedingen is toegenomen. Na jaren tegenwind geeft dit een welkome wind in de rug voor de bestuurder.

Voetnoten

[1]

Artikel 7:671 lid 1 sub e BW jo. artikel 2:244 lid 3 BW. Er zijn enkele uitzonderingen. Er geldt wel een preventieve ontslagtoets als sprake is van een opzegverbod, als is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst na een einde van het bestuurderschap zal voortduren of als de bestuurder werknemer is bij een andere groepsvennootschap dan waar hij bestuurder is.

[2]

S.J. Sterk is advocaat arbeidsrecht bij Van Doorne te Amsterdam en D.J. Koenrades is advocaat arbeidsrecht bij Boels Zanders Advocaten te Maastricht.

[3]

[Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 7](#), p. 81.

[4]

[Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3](#), p. 32 en 33 en [Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 4](#), p. 45 en 61.

[5]

Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187.

[6]

B. Barentsen & S.F. Sagel, 'Kroniek van het Sociaal Recht', *Nederlands juristenblad* 2017/1913, paragraaf 8.

[7]

Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, r.o. 3.4.2. Zie ook Hoge Raad 29 mei 2020, ECLI:NL:HR:2020:955.

[8]

Hoge Raad 8 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:878 (*Zinzia*); Hoge Raad 8 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:857 (*Van der Wekke*); Hoge Raad 30 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2218 (*ServiceNow*); Hoge Raad 29 mei 2020, ECLI:NL:HR:2020:955 (*Blue Circle*) en Hoge Raad 17 juli 2020,

ECLI:NL:HR:2020:516 (*New Hairstyle II*).

[9]

Hoge Raad 8 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:878, r.o. 3.3.5.

[10]

Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, r.o. 3.4.5.

[11]

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 14 februari 2019, ECLI:NL:GHSHE:2019:516 en in cassatie: Hoge Raad 17 juli 2020, ECLI:NL:HR:2020:1312.

[12]

[Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3](#), p. 34.

[13]

Hoge Raad 8 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:878, r.o. 3.3.2.

[14]

In dezelfde zin: S. van Waegeningh & A.M. de Jong, 'De billijke vergoeding voor de statutair bestuurder na New Hairstyle', *ArbeidsRecht* 2018/24, p. 13.

[15]

Opmerking verdient volledigheidshalve dat er drie zaken zijn waarvan zowel de eerste aanleg als het hoger beroep zijn meegenomen. Voor de vraag hoe rechters omgaan met de billijke vergoeding achten wij beide relevant.

[16]

Rechtbank Amsterdam 29 november 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:8549 en diens hoger beroep: Gerechtshof Amsterdam 20 augustus 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:3081.

[17]

Rechtbank Amsterdam 12 april 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:5465 en Gerechtshof Den Haag 20 augustus 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:10030.

[18]

Hoge Raad 27 november 2009, ECLI:NL:HR:2009:BJ6596 (*Grijp/Stam*) en Hoge Raad 12 februari 2010, ECLI:NL:HR:2010:BK4472 (*Rutten/Breed*).

[19]

Onder de Flexwet was een ontslag van een statutair bestuurder meestal kennelijk onredelijk wegens schending van het 'gevolgencriterium'. Het gevolgencriterium werd geschonden indien de gevolgen van de opzegging voor de bestuurder te ernstig waren in vergelijking met het belang van de vennootschap bij de opzegging.

[20]

Rechtbank Amsterdam 7 december 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:9104; Rechtbank Amsterdam 6 september 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:6636; Rechtbank Amsterdam 29 november 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:8549 en Rechtbank Noord-Nederland 11 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2726.

[21]

Zie bijvoorbeeld: Rechtbank Amsterdam 6 september 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:6636, r.o. 4.26 en Rechtbank Amsterdam 7 december 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:9104, r.o. 4.18 en Rechtbank Amsterdam 29 november 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:8549, r.o. 4.31.

[22]

Rechtbank Noord-Holland 16 juni 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:5158, r.o. 5.18.

[23]

In dezelfde zin: E.S. de Bock, 'Kroniek statutair bestuurder medio 2018 - medio 2020', *ArbeidsRecht* 2020/36.

[24]

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 7 december 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:5419; Rechtbank Amsterdam 29 november 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:8549 en diens hoger beroep: Gerechtshof Amsterdam 20 augustus 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:3081.

[25]

Rechtbank Overijssel 16 januari 2018, ECLI:NL:RBOVE:2018:234; Rechtbank Gelderland 26 september 2019, ECLI:NL:RBGEL:2019:4320 en Rechtbank Overijssel 18 juli 2018, ECLI:NL:RBOVE:2018:2696.

[26]

Rechtbank Amsterdam 26 oktober 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:8002; Rechtbank Den Haag 14 november 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:16170 en Rechtbank Midden-Nederland 12 juni 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:2903.

[27]

Gerechtshof Den Haag 5 maart 2019, ECLI:NL:GHDHA:2019:379.

[28]

Rechtbank Overijssel 30 maart 2018, ECLI:NL:RBOVE:2018:1084 en Rechtbank Amsterdam 12 april 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:5465.

[\[29\]](#)

Hoge Raad 8 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:878.

[\[30\]](#)

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 22 juni 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:5773; Rechtbank Amsterdam 14 maart 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:2115; Rechtbank Gelderland 28 februari 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:1439 en Rechtbank Gelderland 22 juli 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:3696.

[\[31\]](#)

In dezelfde zin: S. van Waegeningh & A.M. de Jong, 'De billijke vergoeding voor de statutair bestuurder na New Hairstyle', *ArbeidsRecht* 2018/24.

[\[32\]](#)

Rechtbank Amsterdam 12 april 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:5465 en Rechtbank Gelderland 22 juli 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:3696.

[\[33\]](#)

Gerechtshof Amsterdam 20 augustus 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:3081.

[\[34\]](#)

Zie bijvoorbeeld: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 22 juni 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:5773; Rechtbank Amsterdam 14 maart 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:2115 en Rechtbank Gelderland 28 februari 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:1439; Rechtbank Noord-Nederland 11 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2726 en Rechtbank Rotterdam 24 oktober 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:8137.

[\[35\]](#)

Rechtbank Amsterdam 7 december 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:9104.

[\[36\]](#)

Zie bijvoorbeeld: Rechtbank Rotterdam 18 februari 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:2172.

[\[37\]](#)

Rechtbank Gelderland 22 juli 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:3696.

[\[38\]](#)

Rechtbank Amsterdam 3 oktober 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:7351.

[\[39\]](#)

Rechtbank Amsterdam 14 maart 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:2115 en Rechtbank Noord-Nederland 11 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2726.

[\[40\]](#)

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 19 april 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:1643.

[\[41\]](#)

Rechtbank Amsterdam 6 september 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:6636; Rechtbank Amsterdam 14 maart 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:2115 en Rechtbank Gelderland 28 februari 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:1439 en Rechtbank Rotterdam 18 februari 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:2172 en Rechtbank Amsterdam 7 december 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:9104.

[\[42\]](#)

Rechtbank Midden-Nederland 6 juli 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:3652.

[\[43\]](#)

Zie in deze zin: D. van Gerven, 'De billijke vergoeding: guidance van de Hoge Raad in een nieuw overzicht', *TAP* 2018/318.

[\[44\]](#)

Hoge Raad 17 oktober 1997, *JAR* 1997/245.

[\[45\]](#)

Rechtbank Midden-Nederland 6 juli 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:3652 en Rechtbank Rotterdam 24 oktober 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:8137 en Rechtbank Rotterdam 18 februari 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:2172 en Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 22 juni 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:5773 en Rechtbank Gelderland 22 juli 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:3696.

[\[46\]](#)

Rechtbank Noord-Nederland 11 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2726.

[\[47\]](#)

Gerechtshof Amsterdam 20 augustus 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:3081 en Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 22 juni 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:5773 en Rechtbank Amsterdam 7 december 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:9104 en Rechtbank Amsterdam 29 november 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:8549.

[\[48\]](#)

Rechtbank Amsterdam 3 oktober 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:7351.

[\[49\]](#)

Gerechtshof Amsterdam 20 augustus 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:3081 en Rechtbank Amsterdam 6 september 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:6636 en

Rechtbank Amsterdam 29 november 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:8549.

[\[50\]](#)

Rechtbank Amsterdam 29 november 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:8549.

[\[51\]](#)

Op de laatste dag van de maand volgend op de maand waarin de werkzaamheden feitelijk worden gestaakt, eindigt toepassing van de 30%-regeling. Zie E. Swaving Dijkstra, 'Een vertrekkende werknemer en de vaststellingsovereenkomst: een fiscale tombola', *ArbeidsRecht* 2020/24.

[\[52\]](#)

Er wordt wel zijdelings aan gerefereerd in Gerechtshof 's-Hertogenbosch 19 april 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:1643.

[\[53\]](#)

S.J. Sterk, 'Over ontslagvergoeding van statutair bestuurders: hoge bomen en tegenwind?', *ArbeidsRecht* 2012/53.

[\[54\]](#)

Rechtbank Noord-Holland 16 juni 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:5158 en Rechtbank Rotterdam 18 februari 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:2172.

[\[55\]](#)

Rechtbank Amsterdam 29 november 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:8549.

[\[56\]](#)

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 22 juni 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:5773 en Gerechtshof 's-Hertogenbosch 19 april 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:1643 en Rechtbank Amsterdam 7 december 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:9104 en Rechtbank Amsterdam 6 september 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:6636 en Rechtbank Amsterdam 29 november 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:8549 en Rechtbank Noord-Nederland 11 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2726 en Rechtbank Oost-Brabant 4 september 2017, ECLI:NL:RBOBR:2017:6931.

[\[57\]](#)

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 22 juni 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:5773 en Rechtbank Noord-Nederland 11 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2726.

[\[58\]](#)

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 19 april 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:1643.

[\[59\]](#)

Rechtbank Amsterdam 6 september 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:6636.

[\[60\]](#)

Zie S.J. Sterk, 'Over ontslagvergoeding van statutair bestuurders: hoge bomen en tegenwind?', *ArbeidsRecht* 2012/53. In de 20 bestuurdersuitspraken onder de Flexwet die wij bezagen voor dit artikel werd reputatieschade niet éénmaal meegewogen.

[\[61\]](#)

Zie bijvoorbeeld: Rechtbank Rotterdam 8 augustus 2012, ECLI:NL:RBROT:2012:BX4000.

[\[62\]](#)

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 19 april 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:1643.

[\[63\]](#)

Rechtbank Amsterdam 7 december 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:9104 en Rechtbank Midden-Nederland 6 juli 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:3652.

[\[64\]](#)

Rechtbank Amsterdam 12 april 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:5465.

[\[65\]](#)

Rechtbank Amsterdam 7 december 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:9104 en Rechtbank Amsterdam 6 september 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:6636.

[\[66\]](#)

Rechtbank Amsterdam 7 december 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:9104.

[\[67\]](#)

Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, r.o. 3.5.2.

[\[68\]](#)

Bijvoorbeeld op grond van artikel 7:686a lid 3 BW.

[\[69\]](#)

Rechtbank Den Haag 20 augustus 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:10030.

[\[70\]](#)

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 7 november 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:9751.

[\[71\]](#)

Rechtbank Amsterdam 7 december 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:9104.

[72]

Gerechtshof Amsterdam 20 augustus 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:3081; Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 7 november 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:9751 en Rechtbank Gelderland 16 oktober 2019, ECLI:NL:RBGEL:2019:4618.

[73]

Rechtbank Amsterdam 7 december 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:9104 en Rechtbank Amsterdam 14 maart 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:2115.

[74]

In de meeste uitspraken is het maandsalaris van de bestuurder benoemd. In 3 uitspraken was dit niet zo.

[75]

Rechtbank Amsterdam 12 april 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:5465.

[76]

Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, r.o. 3.4.4.

[77]

S.J. Sterk, 'Over ontslagvergoeding van statutair bestuurders: hoge bomen en tegenwind?', *ArbeidsRecht* 2012/53.

[78]

Zie bijv. Rechtbank Amsterdam 7 december 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:9104 en Rechtbank Amsterdam 6 september 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:6636.

[79]

Rechtbank Gelderland 22 juli 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:3696, r.o. 4.40.