

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgeefster c.s.

### ***Vordering tot wedertewerkstelling statutair bestuurder afgewezen wegens een onwerkbaar verhouding met medebestuurder.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2006 in dienst getreden bij gedaagde 1. Gedaagde 2, waarvan de heer X CEO en statutair bestuurder is, is enig aandeelhouder van bedrijf X. Tijdens de AVA van 28 september 2018 is werknemer ontslagen als statutair bestuurder. De reden voor het ontslag was een onoverbrugbaar verschil van inzicht, dat onder meer zou blijken uit een e-mail die werknemer heeft geschreven. Verder is de arbeidsovereenkomst van werknemer tijdens de AVA opgezegd en is werknemer tot die tijd geschorst. Werknemer heeft een vordering tot wedertewerkstelling ingediend omdat hij volgens hem op onterechte gronden is geschorst en omdat zijn ontslag als statutair bestuurder er niet toe leidt dat zijn arbeidsovereenkomst inhoudsloos is geworden. Als gevolg daarvan leidt hij ernstige reputatieschade. Gedaagden wijzen op een e-mail van werknemer aan X dat zij vaak een verschil van inzicht hebben op belangrijke dossiers en dat de samenwerking onwerkbaar lijkt te zijn geworden. Volgens gedaagden zal de onoverbrugbare kloof en die onwerkbaar verhouding in elke denkbare functie terugkeren. Gedaagden verwijten werknemer dat hij heeft gesjoemeld bij zijn privéautotransacties en dat hij de controller van gedaagde 1 opdracht heeft gegeven een nog openstaande privéfinanciering voor zijn auto af te lossen. Zij stellen er een groot belang bij te hebben dat werknemer niet terugkeert op de werkvloer.

#### *Oordeel*

De kantonrechter stelt voorop dat de vordering tot wedertewerkstelling dient te worden beoordeeld aan de hand van artikel 7:611 BW. De toewijsbaarheid van een dergelijke vordering hangt af van de aard van de dienstbetrekking, van de overeengekomen arbeid en van de bijzondere omstandigheden van het geval. De kantonrechter erkent het belang van werknemer bij wedertewerkstelling. Het is aannemelijk dat zijn plotselinge schorsing in de markt aanleiding heeft gegeven tot allerlei speculaties en dat hij daardoor reputatieschade heeft geleden. Ook is aannemelijk dat werknemer er vanuit het oogpunt van zijn carrièreperspectieven bij gebaat is zo snel mogelijk weer aan het werk te kunnen. De kantonrechter ziet hierin echter geen aanleiding de schorsing op te heffen. Gedaagden hebben in het kader van deze kortgedingprocedure voldoende aannemelijk gemaakt dat zij een zwaarwegend belang hebben bij handhaving van de schorsing omdat er op dit moment, gelet op de e-mail van werknemer, tussen werknemer en X sprake is van een onwerkbaar

verhouding. Daarnaast is aannemelijk dat de beschuldiging door gedaagden dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan gesjoemel met privéautotransacties en de verwijten van werknemer in de dagvaarding over onregelmatigheden die X op zijn beurt zou hebben begaan, op dit moment ook leiden tot een onwerkbaar verhouding tussen hen. Gezien het feit dat X medebestuurder is van bedrijf X en ook overigens binnen het concern een centrale rol inneemt, acht de kantonrechter het niet goed denkbaar dat werknemer op dit moment nog goed zal kunnen functioneren als directeur van bedrijf X. De vordering tot wedertewerkstelling wordt daarom afgewezen.

Ten aanzien van de gevorderde inzage in de operationele, financiële en commerciële informatie over gedaagde 2 en dochterondernemingen (iii), de overige computerfaciliteiten (iv) en alle verslagen c.q. notulen van de vergaderingen van de Raad van Commissarissen (vi), stellen gedaagden dat werknemer hiermee (deels) toegang vordert tot vertrouwelijke bedrijfsgegevens waar hij nooit eerder toegang toe heeft gehad en die informatie uitsluitend toegankelijk is voor de statutaire directie van gedaagde 2 en haar commissarissen. De kantonrechter merkt in dit verband op, dat werknemer ten aanzien van (iii) en (iv) toegang vordert op gelijke wijze als hij dat had vóór 18 september 2018. Werknemer vordert dus geen toegang tot informatie waar hij voorheen uit hoofde van zijn functie geen toegang toe had. De gevorderde onvoorwaardelijke en ongelimiteerde toegang tot informatie genoemd onder (i), (ii), (iii), (iv) en (v) worden toegewezen, voor zover werknemer vóór 18 september 2018 ook toegang tot deze informatie had.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 21-11-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2018:6491

**Zaaknummer:** 7324599

**Rechters:** M.E. Heinemann

**Advocaten:** N.T.A. Zeeuwen en C.I.M. Molenaar

**Wetsartikelen:** 7:611 BW