

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig ontslag op staande voet statutair bestuurder die zichzelf jarenlang ongeoorloofd extra verlofuren toekende.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 maart 2005 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van commercieel directeur, op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 12 maanden. Bij aandeelhoudersbesluit van 23 april 2005 is werknemer met ingang van 1 juli 2005 benoemd tot statutair directeur van werkgeefster. Met ingang van 1 maart 2006 is een nieuwe schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen werkgeefster en werknemer gesloten. Naast werknemer is per 1 oktober 2018 een nieuwe directeur aangesteld, de heer F. F is in april 2019 ook tot statutair directeur van werkgeefster benoemd. F heeft op of omstreeks 2 december 2019 ontdekt dat werknemer zijn reisdagen in het weekend als tijd voor tijd-uren opschreef en werknemer om uitleg daarover gevraagd. Werknemer heeft daarop aangegeven dat dit al sinds 2011 het geval was en dat hij de betreffende uren opschreef als compensatie omdat hij deze uren niet bij zijn gezin kon doorbrengen. F heeft de kwestie van de uitbetaalde tijd voor tijd-uren van werknemer vervolgens bij A, lid van de RvC gemeld. A is op 16 december 2019 ten kantore van werkgeefster langs gekomen en heeft werknemer een brief overhandigd met de mededeling dat aan de aandeelhouders gevraagd zal worden over te gaan tot ontslag op staande voet. Op 27 december 2019 heeft de algemene vergadering van aandeelhouders van werkgeefster plaatsgevonden. De voorzitter van de RvC heeft toen mondeling aan werknemer en diens advocaat medegedeeld dat de AVA bij meerderheid van stemmen heeft besloten om over te gaan tot ontslag op staande voet. Partijen twisten onder meer over de vraag of het ontslag op staande voet/het ontslagbesluit rechtsgeldig is (zie ook AR 2020-0632).

*Oordeel**I. Het (vermeende) ontslag van 16 december 2019*

Werknemer mocht er naar het oordeel van de rechtbank reeds niet van uitgaan dat de brief van de RvC van 16 december 2019 een ontslag op staande voet inhield. Weliswaar wordt in het begin van de brief gemeld dat werknemer hierbij op staande voet is ontslagen, maar uit het vervolg van de brief wordt voldoende duidelijk dat de brief een schorsing van werknemer als bestuurder beoogt.

II. Het ontslagbesluit van de AVA van 27 december 2019

Partijen houdt verdeeld of de statuten van werkgeefster een mondelinge stemming over het

ontslag toestaan. Daarbij komt het naar het oordeel van de rechtbank aan op de uitleg van de statuten op dit punt, waarbij een objectieve maatstaf moet worden gehanteerd. In dit geval hoefde niet met ongetekende briefjes te worden gestemd en kon door de AVA dus mondeling worden gestemd over het ontslag van werknemer. Nu in rechte ervan moet worden uitgegaan dat de meerderheid van de aandeelhouders vóór het ontslag van werknemer heeft gestemd, kleeft er naar het oordeel van de rechtbank ook in zoverre geen totstandkomingsgebrek aan het ontslagbesluit. Schorsing van een bestuurder is een ingrijpende en diffamerende maatregel en daaraan voorafgaand dient aan de betrokken bestuurder de gelegenheid te worden gegeven om zich tegen het voornemen tot schorsing te verdedigen, nu hij daarbij een redelijk belang heeft. Nu dat hier niet is gebeurd, is het schorsingsbesluit van de RvC niet met de vereiste zorgvuldigheid tot stand gekomen en kan het om die reden wegens strijd met de redelijkheid en billijkheid worden aangetast. De rechtbank laat het bij deze vaststelling, nu de vernietiging van het schorsingsbesluit van de RvC niet is verzocht en naar het oordeel van de rechtbank ook los staat van de vraag of het nadien door de algemene vergadering van aandeelhouders genomen ontslagbesluit vernietigbaar is. Naar het oordeel van de rechtbank is niet gebleken dat werknemer in zijn verdediging is belemmerd doordat de RvC/de directie van werkgeefster niet is ingegaan op het verzoek van werknemer tot toezending van stukken. Daarnaast is de rechtbank van oordeel dat geen wettelijke of statutaire regel ertoe verplicht dat de bestuurder bij de stemming door de aandeelhouders over zijn ontslag in de gelegenheid moet worden gesteld om ook dat gedeelte van de algemene vergadering bij te wonen. De rechtbank concludeert daarom dat de door werknemer aangedragen gronden voor vernietigbaarheid van het ontslagbesluit wegens strijdigheid met artikel 2:8 BW falen.

III. Het ontslag op staande voet van 27 december 2019

Gelet op de inhoud van de brief van de RvC van 17 december 2019 had het voor werknemer naar het oordeel van de rechtbank reeds redelijkerwijs duidelijk moeten zijn dat ter algemene vergadering zijn ontslag als bestuurder aan de orde zou komen, op grond van het op onrechtmatige wijze aan zichzelf toekennen en laten uitbetalen van tijd voor tijd-uren. De reden voor het ontslag was aldus ook voor werknemer voldoende kenbaar en is ook tijdig aan hem medegedeeld. Een ontslag op staande voet als dit waarbij rekening is gehouden met de (minimale) oproepingstermijn voor de algemene vergadering is onverwijld gegeven. De rechtbank is ook van oordeel dat in het onderhavige geval sprake is van een dringende reden voor het verlenen van ontslag op staande voet. Naar het oordeel van de rechtbank is sprake van ernstig ongeoorloofd handelen van werknemer ten aanzien van de toekenning en uitbetaling van tijd voor tijd-uren, van welke ongeoorloofdheid hij zich zonder meer bewust moet zijn geweest, althans dat redelijkerwijs had moeten zijn. De rechtbank acht voorts van belang dat werknemer werkgeefster financieel heeft benadeeld door de onrechtmatige uitbetaling van tijd voor tijd-uren. Voorts acht de rechtbank bij het oordeel dat in dezen sprake is van een dringende reden redengevend dat werknemer als bestuurder van de onderneming een voorbeeldfunctie had en dat hij met het op ongeoorloofde wijze aan zichzelf toekennen en laten uitbetalen van tijd voor tijd-uren misbruik heeft gemaakt van de vrijheid die hij als bestuurder van de onderneming genoot. De persoonlijke omstandigheden wegen

naar het oordeel van de rechtbank niet op tegen aard en ernst van het ongeoorloofde handelen van werknemer. Er is derhalve (objectief én subjectief) sprake van een dringende reden voor het geven van ontslag op staande voet. Aan werknemer komt geen transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding of billijke vergoeding toe.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 07-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2020:2048

Zaaknummer: C/18/197208 / HA RK 20-11

Rechters: M. Griffioen

Advocaten: E. Visser, D. Lacevic en D. Kuijken

Wetsartikelen: 7:677 BW, 2:8 BW, 843a Rv, 2:14 BW, 2:15 BW, 2:227 BW, 7:669 BW en 7:682 lid 3 sub a BW