

RECHTSPRAAK

Het ontslag op staande voet van een statutair bestuurder is niet rechtsgeldig, omdat het niet onverwijld is gegeven. Toekenning van onder meer een billijke vergoeding.*Feiten*

Werkneemster heeft vanaf juli 2021 als zelfstandige voor werkgeefster gewerkt, onder meer als projectmanager ICT. Zij is met ingang van 1 oktober 2022 bij werkgeefster in dienst getreden als Chief Operational Officer (COO) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tegen een salaris van € 6.000 bruto per maand op basis van een 38-urige werkweek. Op grond van de arbeidsovereenkomst geldt een opzegtermijn van vier maanden. Zij is per 1 oktober 2022 ook benoemd als statutair bestuurder. Begin april 2023 plaatsen twee andere bestuurders van werkgeefster kritische kanttekeningen bij het functioneren van werkneemster, waarna zij zich op 11 april 2023 ziek heeft gemeld. Op 17 april 2023 wordt werkneemster medegedeeld dat werkgeefster het voornemen heeft haar te schorsen wegens herhaald grensoverschrijdend gedrag in de omgang met medewerkers. Aangekondigd wordt dat een advocatenkantoor een onderzoek zal gaan uitvoeren. Werkneemster wordt uitgenodigd voor een gesprek op 19 april 2023, waaraan zij wegens ziekte geen gevolg geeft, maar zij spreekt de bereidheid uit vragen schriftelijk te beantwoorden. Een geplande aandeelhoudersvergadering met als agendapunt het ontslag van werkneemster als statutair bestuurder gaat vanwege haar ziekte niet door. Zij wordt wel geschorst. Eind mei wordt werkneemster op de hoogte gesteld van de onderzoeksresultaten. Er wordt geconcludeerd dat de arbeidsrelatie duurzaam is ontworst en dat de tijdelijke schorsing daarom op 19 mei 2023 is omgezet naar een definitieve schorsing, die zal duren tot er een gezamenlijke oplossing is gevonden in deze situatie. De aandeelhouders hebben geen formeel schorsingsbesluit genomen. Werkneemster wordt uitgenodigd voor een algemene vergadering van aandeelhouders op 25 juli 2023, met als agendapunt het ontslag van werkneemster als bestuurder. Werkneemster verschijnt niet op de aandeelhoudersvergadering. Wel heeft zij via een e-mail haar visie gegeven op het voorgenomen ontslag. Werkneemster is vervolgens tijdens de aandeelhoudersvergadering op staande voet ontslagen. Werkneemster zou seksuele relaties zijn aangegaan met een coach en een medewerker en er zouden ook klachten zijn van medewerkers, klanten en relaties van werkgeefster over ongepaste gedragingen van werkneemster. Werkneemster stelt dat er geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet en verzoekt diverse vergoedingen, waaronder een billijke vergoeding van € 147.000 bruto en een tantième.

Oordeel

Het vennootschapsrechtelijke ontslag is rechtsgeldig

Vast staat dat werknemster tijdig voor de algemene vergadering van aandeelhouders is opgeroepen en in de gelegenheid is gesteld te worden gehoord en advies uit te brengen over het voorgenomen ontslag. Zij heeft ervoor gekozen niet naar de vergadering te komen, maar door middel van haar e-mails van 18 en 20 juli 2023 haar visie op het voorgenomen ontslag te geven. Deze e-mails zijn blijkens de notulen van de vergadering voorgelezen. Werknemster heeft weliswaar gesteld dat haar niet van tevoren was meegedeeld dat zij per direct zou worden ontslagen, maar een besluit van de algemene vergadering van aandeelhouders tot het ontslag van een statutair bestuurder geldt op grond van artikel 2:244 BW ook met onmiddellijke ingang. De rechtbank gaat er in deze procedure dan ook van uit dat het vennootschapsrechtelijke ontslag rechtsgeldig is.

Het arbeidsrechtelijke ontslag

Een rechtsgeldig vennootschapsrechtelijk ontslag van een statutair bestuurder heeft als regel ook het einde van de dienstbetrekking van de bestuurder tot gevolg, tenzij een wettelijk ontslagverbod aan die beëindiging in de weg staat of partijen anders zijn overeengekomen (15 april-arresten Hoge Raad). Deze uitzondering doet zich hier echter niet voor. Dat betekent dat met het vennootschapsrechtelijke ontslag ook de arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd.

Het ontslag op staande voet is niet onverwijld gegeven

Tussen partijen is in geschil of dit ontslag op staande voet rechtsgeldig is en zo nee, in hoeverre werknemster dan recht heeft op de door haar verzochte vergoedingen. Voor het antwoord op de vraag of het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven, is beslissend het tijdstip waarop de feiten die aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd bekend zijn geworden bij degene die bevoegd was het ontslag te verlenen. De rechtbank leidt uit de stellingen van werkgeefster af dat de directe aanleiding voor het ontslag op staande voet is geweest dat de verwijten die werknemster worden gemaakt in april 2023 op de werkvloer zijn uitgelekt en dat werkgeefster toen het vertrouwen in werknemster heeft opgezegd en heeft aangegeven niet meer met haar te kunnen en willen samenwerken. Die omstandigheid kan echter op zichzelf geen dringende reden voor een ontslag op staande voet opleveren. In deze procedure is voldoende komen vast te staan dat de beweerdelijke gedragingen van werknemster die de arbeidsverhouding hebben verstoord, zich al in oktober 2022 tot en met januari 2023 hebben voorgedaan. Werkgeefster heeft geen bevredigende verklaring kunnen geven voor het feit dat niet toen al tot een ontslag op staande voet is overgegaan maar dat zij daarmee tot 25 juli 2023 heeft gewacht. Het ontslag op staande voet is naar het oordeel van de rechtbank dan ook niet onverwijld gegeven. De rechtbank kent diverse vergoedingen toe.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:3

Zaaknummer: C/16/563072 / HA RK 23-188

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: G.P. Oberman en A.W. Hooijen

Wetsartikelen: 2:244 BW; 6:119 BW; 7:611 BW; 7:669 lid 3 BW; 7:672 lid 11 BW; 7:678 lid 1 BW; 7:682 lid 3 BW; 7:686a lid 1 BW;