

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Onregelmatige opzegging arbeidsovereenkomst statutair directeur. Na toewijzing primair gevorderde gefixeerde schadevergoeding, wordt niet meer toegekomen aan beoordeling ontslag op staande voet of misbruik van recht

Tijdens de algemene vergadering van aandeelhouders op 31 augustus 2012 is werknemer als statutair bestuurder ontslagen wegens onbehoorlijke taakvervulling. Op 10 september 2012 is aan werknemer meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang wordt opgezegd, wegens misbruik van de company credit card en het negeren van een verbod op uitkering van een bonus aan bepaalde medewerkers. Daarbij is aangegeven dat werknemer door het ontslag op staande voet schadeplichtig is jegens de vennootschap en deze gefixeerde schadevergoeding in ieder geval het loon over de voor werkgever geldende opzegtermijn, van twaalf maanden salaris, betreft. Thans vordert werknemer schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Indien een vennootschap het ontslagbesluit met onmiddellijke ingang geeft en daarbij geen onderscheid maakt voor de arbeidsrechtelijke opzegging, gaat die opzegging van de arbeidsovereenkomst onmiddellijk in. Dit heeft tot gevolg dat de opzegging onregelmatig is wanneer partijen een contractuele opzegtermijn waren overeengekomen. Nu werkgever niet direct bij het aandeelhoudersbesluit heeft bevestigd dat de opzegtermijn in acht genomen is, moet het ontslag van werknemer als bestuurder met onmiddellijke ingang tevens worden aangemerkt als een directe, en dus onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst. De gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen. Nu de primaire grondslag van de vordering – de onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst op 31 augustus 2012 – slaagt, komt de voorzieningenrechter niet meer toe aan de beoordeling van het ontslag op staande voet op 10 september 2012. Ook wordt niet toegekomen aan de beoordeling van het beroep van werkgever op misbruik van recht, daargelaten de vraag of er in het geval van een onregelmatige opzegging nog wel ruimte voor een dergelijke beoordeling is. Werkgever heeft het beroep immers gebaseerd op de aangevoerde gronden voor het ontslag op staande voet. Beoordeling van die gronden heeft niet plaatsgevonden. Ten slotte is aansprakelijkheid op grond van artikel 2:9 BW onvoldoende aannemelijk gemaakt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-10-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BY1303

Zaaknummer: 329895 / KG ZA 12-662

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: S. Le Noble en P.H.J. Dieren

Wetsartikelen: 2:9 BW, 7:677 BW en 7:678 BW