

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Vennootschapsrechtelijke ontslagbesluiten bestuurder stichting zijn in strijd met de statuten van de stichting en de redelijkheid en billijkheid van artikel 2:8 BW genomen. Vernietiging ontslagbesluiten.

Werknemer is met ingang van 15 december 2010 in dienst getreden van werkgever in de functie van directeur. Werknemer is benoemd tot bestuurder met ingang van 1 januari 2015. Hij is sinds 1 januari 2015 tevens wethouder. Op 24 maart 2015 hebben medewerkers van werkgever aan de raad van toezicht (hierna: RvT) een gezamenlijk ondertekende brief overhandigd, waarin zij hun beklag doen over de onmogelijkheid van verdere samenwerking met werknemer als hun leidinggevende en aandringen op diens zeer spoedige vertrek. In de brief wordt gewezen op het tegen elkaar uitspelen van personeel, machtsmisbruik, seksuele intimidatie en kleineren van het personeel. Bij besluit van 1 april 2015 – ondertekend door de voorzitter van de RvT – is werknemer medegedeeld dat gelet op het bepaalde in artikel 3 lid 9 onder e van de statuten de RvT heeft besloten tot het ontslag van werknemer als directeur-bestuurder. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat hij zich niet met het ontslagbesluit kan verenigen. Op 21 april 2015 heeft de RvT werknemer uitgenodigd voor een extra vergadering op 24 april 2015. Daarbij is als agendapunt opgenomen dat het voornemen van de RvT tot ontslag van werknemer aan de orde zal komen ingevolge de statuten, dat werknemer zal worden gehoord en dat hij zich kan laten vergezellen door een raadsman. Bij e-mailbericht van 22 april 2015 heeft werknemer aan de RvT bericht dat hij met verbazing kennis heeft genomen van het bericht van 21 april, dat hij niet zonder advocaat wil verschijnen bij de aangekondigde vergadering en dat zijn advocaat op 24 april 2015 verhinderd is. Op 24 april 2015 heeft de RvT vergaderd. Werknemer is – zoals door hem was aangekondigd – bij die vergadering niet verschenen. De RvT heeft in deze vergadering besloten tot het ontslag van werknemer in verband met de onwerkbaar situatie die is ontstaan. Werkgever heeft tevens een ontbindingsverzoek ingediend (zie AR 2015-0523). Werknemer vordert vernietiging van de ontslagbesluiten van 1 en 24 april 2015. Werknemer stelt dat de ontslagbesluiten in strijd met de statuten en de redelijkheid en billijkheid van artikel 2:8 BW zijn genomen.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Gelet op de stellingen van partijen en de overgelegde stukken is werknemer voor het besluit van 1 april 2015 niet gehoord over het voorgenomen ontslagbesluit. Werkgever heeft zich op het standpunt gesteld dat voor zover het besluit van 1 april 2015 niet aan de formele vereisten voldoet, het besluit van 24 april 2015 wél aan die vereisten voldoet. Voorafgaand aan het besluit van 24 april 2015 is werknemer bij e-mailbericht van 21 (en 23) april 2015 wél uitgenodigd om bij de vergadering van 24 april 2015

aanwezig te zijn waarbij is aangekondigd dat in die vergadering het voornemen tot zijn ontslag aan de orde zou komen. De voorzieningenrechter constateert dat bij die uitnodiging een kortere termijn in acht is genomen dan de in de statuten voorgeschreven termijn van zeven dagen. De zonder nadere uitleg verkorte termijn van drie dagen is te kort. Dat geldt temeer nu werknemer pas eind maart 2015 op de hoogte werd gesteld van onrust onder medewerkers en hem daarvoor geen signalen hadden bereikt waaruit hij had kunnen en/of moeten begrijpen dat die onrust er was. Opmerkelijk is in dit verband dat uit de notulen van de bestuursvergadering van 2 december 2014 blijkt 'dat er vertrouwen is in de directeur en zijn gekozen aanpak'. Daarnaast heeft werknemer pas op 23 april 2015 stukken ontvangen ter onderbouwing van het besluit. Ten slotte wordt in aanmerking genomen dat de advocaat van werknemer op 24 april 2015 verhinderd was, dat werknemer op 22 april 2015 aan werkgever heeft gemeld dat hij om die reden niet op de vergadering zou verschijnen maar dat dit voor (de RvT van) werkgever geen reden is geweest om de vergadering uit te stellen. Met name ook de korte uitnodigingstermijn die werkgever in acht heeft genomen, maakt dat het risico dat de advocaat van werknemer verhinderd was – en werknemer om die reden niet zou komen – voor rekening van werkgever dient te komen. Werknemer is niet in de gelegenheid gesteld zich deugdelijk te verantwoorden in de vergadering waarin zijn ontslagbesluit werd besproken. De ontslagbesluiten zijn in strijd met de statuten en met de eisen van redelijkheid en billijkheid genomen. De besluiten worden om die reden vernietigd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 02-06-2015

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2015:3613

Zaaknummer: C/05/281806 / KZ ZA 15-108

Rechters: S.A.M. Vrendenburg-Elsbeek

Advocaten: M.W.A.M. van Kempen en A.P.P.D. Rouwet

Wetsartikelen: 2:8 BW