

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een directeur-bestuurder. De verzochte ontbinding houdt geen verband met het opzegverbod. 15 april-arresten. Rechtsgeldigheid ontslagbesluiten.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 1 juni 2019 benoemd tot bestuurder van werkgever. Per diezelfde datum heeft zij een arbeidsovereenkomst bij werkgever als directeur-bestuurder. Gedurende 2020 heeft tussen de RvT en werkneemster discussie plaatsgevonden omtrent de selectieprocedure voor een nieuwe voorzitter van de RvT en een uitnodiging die de RvT had gekregen van het algemeen bestuur van het bevoegd gezag. Dit heeft ertoe geleid dat een conflict tussen de RvT en werkneemster is ontstaan. Bij brief van 4 november 2020 heeft de RvT de directieleden bericht dat, nadat de voorzitter hiertoe al eerder had besloten, de overige leden van de RvT hebben besloten hun lidmaatschap te beëindigen om de rust te herstellen. In overleg met de directie zal de RvT de lopende zaken naar behoren blijven uitoefenen. Vervolgens is tussen de RvT en werkneemster discussie geweest omtrent het werven van de nieuwe RvT-leden en de voortzetting van de lopende zaken. Uiteindelijk zijn partijen in maart 2021 in mediation gegaan, maar dit is geëindigd zonder resultaat. Op 21 juni 2021 heeft werkneemster zich voor 50% ziek gemeld. Op 24 juni 2021 heeft de RvT werkneemster medegedeeld dat hij voornemens is om werkneemster te ontslaan wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Bij brief van 1 juli 2021 is werkneemster geschorst. Op 15 juli 2021 heeft werkneemster zich voor 100% ziekgemeld. Vervolgens heeft de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad meermaals negatief geadviseerd over het ontslag van werkneemster. Uiteindelijk heeft de RvT werkneemster op 24 december 2021 uitgenodigd voor een vergadering van de RvT op 6 januari 2022, waarbij het besluit tot ontslag van werkneemster op de agenda staat. Op 5 januari 2022 heeft een periodieke evaluatie bij de bedrijfsarts plaatsgevonden. De bedrijfsarts heeft vervolgens aangegeven dat er geen medisch bezwaar was om in gesprek te gaan en adviseert om met elkaar in gesprek te blijven om de problematiek op te lossen. De RvT heeft op 6 januari 2022 unaniem besloten werkneemster in haar functie van bestuurder te ontslaan. Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Oordeel

Ten tijde van het ontslagbesluit was werkneemster arbeidsongeschikt. Dat betekent dat het opzegverbod van toepassing was en is. Hierdoor heeft het rechtspersoonsrechtelijke ontslag van werkneemster niet tevens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot gevolg. Ondanks dat sprake is van een opzegverbod kan het verzoek tot ontbinding van de

arbeidsovereenkomst worden toegewezen als het verzoek geen verband houdt met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Hiervan is naar het oordeel van de kantonrechter sprake. De verzochte ontbinding houdt geen verband met de arbeidsongeschiktheid van werkneemster, maar met de verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen. Nu het opzegverbod niet aan de ontbinding in de weg staat, is het gevolg dat het einde van de rechtspersoonsrechtelijke relatie, uiteraard onder de voorwaarde dat het besluit dat daaraan ten grondslag ligt rechtsgeldig is, tevens het einde van de arbeidsovereenkomst met zich brengt. De rechtbank is van oordeel dat het ontslagbesluit rechtsgeldig tot stand is gekomen. De RvT was bevoegd om het ontslagbesluit te nemen. Bij brief van 4 november 2020 heeft de RvT werkneemster medegedeeld dat de leden hebben besloten hun posities op te geven. Hierbij is uitdrukkelijk vermeld dat de RvT zorg zou dragen voor een goede overdracht van taken en dat hij in overleg met onder andere werkneemster de lopende taken naar behoren zou blijven uitvoeren. Hieruit volgt geen onvoorwaardelijke en ondubbelzinnige staking/stopzetting van zijn werkzaamheden per direct. De RvT heeft feitelijk gehandeld naar hetgeen hij heeft aangekondigd in de brief van 2 november 2020. Bovendien heeft de RvT nieuwe (interim)leden benoemd om de continuïteit van de RvT te waarborgen. Weliswaar bestond de RvT ten tijde van het rechtspersoonsrechtelijk ontslag en ook thans niet uit (minimaal) vijf leden, maar dat doet aan de bevoegdheid van RvT tot het nemen van een ontslagbesluit ingevolge de statuten niet af. Van een schending van het beginsel van hoor en wederhoor is geen sprake geweest. Hoewel werkneemster arbeidsongeschikt was ten tijde van het ontslagbesluit, heeft de bedrijfsarts op 5 januari 2022 aangegeven dat er medisch geen bezwaar was om in gesprek te gaan met werkneemster. Daarnaast heeft de bedrijfsarts ook geadviseerd om met elkaar in gesprek te blijven om de werkgerelateerde problematiek op te lossen. De RvT heeft daaruit begrepen en mogen begrijpen dat werkneemster in staat geacht moest worden de vergadering bij te wonen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:2463

Zaaknummer: 400866

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: B.P.L. Vorstermans en A.P.J.M. Verbeek

Wetsartikelen: 2:298a BW en 7:671 lid 1 sub e BW,