

RECHTSPRAAK

Kortgedingvordering tot wedertewerkstelling en tot rectificatie wordt toegewezen. Er is hier voorshands geen sprake van een statutair directeur. Gepubliceerde berichten schaden de goede naam van werkneemster.

Feiten

Werkneemster heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten met werkgever, ingaande 1 september 2022. Zij is werkzaam als CEO voor werkgever. Werkgever maakt onderdeel uit van een concern. In Appendix 1 behorend bij de schriftelijke arbeidsovereenkomst staat: *‘The CEO reports directly to the [gedaagden] President and is working in consensus with the strategy of the President’*. In de periode van 12 tot en met 25 oktober 2022 vonden interne bestuursverkiezingen plaats. De organisatie van die verkiezingen waren uitbesteed aan een externe organisatie, genaamd Civica. Bij de bestuursverkiezingen zijn vermoedens van fraude geweest, waarover werkneemster contact heeft opgenomen met Civica. Voor de aandeelhoudersvergadering van 2 december 2022 is het ontslag van (onder meer) werkneemster en haar schorsing gedurende de opzegtermijn geagendeerd. De aandeelhoudersvergadering heeft conform het voorstel beslist. Het ontslagbesluit is diezelfde dag aan werkneemster verstuurd. Werkgever heeft op 2 december 2022 op zijn website een bericht geplaatst en aan zijn leden een mailing verstuurd, waarin over het onderzoek naar de ongeregelde heden bij de verkiezingen en het vervangen van de CEO werd geschreven. Werkneemster vordert wedertewerkstelling en rectificatie van het bericht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In dit kort geding is voldoende aannemelijk geworden dat de bodemrechter zal oordelen dat werkneemster niet als statutair bestuurder is aangesteld. Allereerst biedt de schriftelijke arbeidsovereenkomst van werkneemster daarvoor geen aanknopingspunten. Dat zij als ‘CEO’ is aangesteld houdt niet per definitie in dat zij ook statutair bestuurder is. Evenmin staat onvoldoende vast dat werkneemster het benoemingsbesluit heeft aanvaard. Ook de wijze waarop werkneemster haar functie heeft uitgeoefend in de korte tijd dat zij nog maar in dienst was, wijst vooralsnog niet op een aanvaarding van haar benoeming als statutair bestuurder. Uit het voorgaande volgt dat de vordering die ziet op wedertewerkstelling op grond van de regels van het (Nederlandse) arbeidsrecht moet worden beoordeeld. Die vordering zal worden toegewezen. Redengevend hiervoor is dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet voldoet aan de daarvoor geldende regels en de schorsing voorshands niet proportioneel wordt geacht. Over

de overige vorderingen tot rectificatie, het verwijderen van berichten en het niet meer doen van uitlatingen etc. oordeelt de kantonrechter dat werkgever met een tweetal berichten voorshands wel de grenzen van het toelaatbare heeft overschreden. De gemiddelde (in werkgever geïnteresseerde) lezer van die berichten zal werkneemster in verband brengen met *serious misconduct* en met verkiezingsfraude. De nuance dat werkneemster niets had te maken met die fraude en mogelijk enkel in het onderzoek daarnaar een steek heeft laten vallen ontbreekt in de berichten. Dit is schadelijk voor de goede naam en de reputatie van werkneemster. Dat haar naam in de berichten niet wordt genoemd maakt dit niet anders. Door de mededeling dat een nieuwe interim-CEO is aangesteld, is immers wel duidelijk dat werkneemster een van de twee ontslagen stafleden is. De vordering tot rectificatie wordt dan ook toegewezen (voor zover het op deze twee berichten ziet).

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:7635

Zaaknummer: C/13/726544 / KG ZA 22-1028

Rechters: I.H.J. Konings

Advocaten: A.M. de Jong, C.A. Alberdingk Thijm en J. van Hulst

Wetsartikelen: