

RECHTSPRAAK

Statutair bestuurder vordert in kort geding schorsing van het schorsingsbesluit van werkgeefster en hervatting van de werkzaamheden. Werkgeefster vordert schorsing van werknemer als bestuurder en werknemer. Alle vorderingen worden afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2009 als vermogensbeheerder in dienst getreden bij Stichting Nedlloyd Pensioenfonds (hierna: Nedlloyd). Op 1 augustus 2014 is werknemer benoemd tot algemeen directeur en op 28 januari 2019 tot uitvoerend bestuurder CEO/CIO. Op 21 augustus 2023 is door twee niet-uitvoerende bestuursleden naar werknemer uitgesproken dat er onvrede bestaat over zijn functioneren. Op 31 augustus 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 31 januari 2024 wordt werknemer erop aangesproken dat hij niet zou meewerken aan zijn re-integratie door onbereikbaarheid en een non-coöperatieve opstelling. Als gevolg daarvan zijn alle procuraties, volmachten en autorisaties van werknemer ingetrokken. Daar komt bij dat Nedlloyd werknemer meermaals heeft verzocht om met haar in mediation te gaan, wat werknemers telkens afhiel omdat hij afspraken wilde maken over een hervatting van de werkzaamheden in aangepaste vorm. Op 20 februari 2024 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat er sprake is van een arbeidsconflict. Vervolgens heeft de bedrijfsarts op 1 april 2024 werknemer als hersteld beschouwd. Op 13 april 2024 heeft werknemer zich opnieuw ziekgemeld. De (niet-)uitvoerende bestuursleden hebben hun vertrouwen in werknemer opgezegd. Op 10 oktober 2024 heeft Nedlloyd een buitengewone bestuursvergadering uitgeroepen tegen 16 oktober 2024 (later verplaatst naar 24 oktober 2024) met als agendapunt het voorgenomen ontslag van werknemer als uitvoerend bestuurslid. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werknemer de besluiten die zien op de schorsing per direct te schorsen totdat over de rechtsgeldigheid van deze besluiten in de bodemprocedure bij eindvonnis is beslist. Volgens werknemer is sprake van een schorsingsbesluit, nu Nedlloyd de volmachten, procuraties en autorisaties van werknemer heeft ingetrokken en werknemer heeft afgesloten van de digitale omgeving. Ook vordert werknemer op straffe van een dwangsom dat Nedlloyd hem weer toelaat tot zijn werkzaamheden, althans hem laat re-integreren. In reconventie heeft Nedlloyd gevorderd werknemer met onmiddellijke ingang als bestuurder en als werknemer te schorsen.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Allereerst stelt de voorzieningenrechter voorop dat er geen sprake is van een formeel besluit tot schorsing. Dat Nedlloyd is overgegaan tot

intrekking van de volmachten, procuraties en autorisaties van werknemer en hem heeft afgesloten van het digitale systeem, hield verband met het feit dat werknemer op dat moment nog arbeidsongeschikt was en Nedlloyd werknemer verweet dat hij onvoldoende meewerkte aan het re-integratietraject. Het ligt voor de hand dat het niet-uitvoerend bestuur deze maatregelen kan nemen in het kader van zijn toezicht op de uitvoering van de taken van de uitvoerende bestuursleden, althans niet gebleken is dat enig artikel in de statuten daaraan in de weg staat. Bovendien is niet gebleken dat het niet-uitvoerend bestuur niet in redelijkheid tot die maatregel heeft kunnen komen. Werknemer was nu eenmaal ziek en, nog belangrijker, in de visie van Nedlloyd was sprake van een arbeidsconflict dat eerst opgelost moest worden. Doordat werknemer langdurig niet bereid was zijn medewerking aan mediation te verlenen, blokkeerde hij in feite zelf de mogelijkheid om goed overleg te voeren over de mogelijkheden van re-integratie. De eerste vordering van werknemer wordt afgewezen. Verder wordt ook de tweede vordering van werknemer afgewezen. Naar het oordeel van de voorzieningenrechter ligt het namelijk ook niet in de rede om Nedlloyd te verplichten om werknemer toe te laten tot het werk. Daarbij is volgens de voorzieningenrechter van belang dat de bestuursvergadering inmiddels geweest is en het voor de hand ligt dat het bestuur het besluit tot ontslag van werknemer als uitvoerend bestuurslid heeft genomen, aangezien op de zitting is uitgesproken dat alle bestuursleden (met uitzondering van werknemer zelf) geen vertrouwen meer hebben in het functioneren van werknemer. Enige vorm van werkhervatting van werknemer bij Nedlloyd lijkt in de gegeven omstandigheden in praktische zin eigenlijk niet denkbaar. Tot slot wordt ook de vordering in reconventie van Nedlloyd afgewezen. De gevorderde schorsing op grond van artikel 2:298 lid 2 BW is namelijk alleen mogelijk als er een verzoek tot ontslag bij de rechtbank is ingediend zoals bedoeld in lid 1 van dat artikel. Een dergelijk verzoek is niet ingediend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:10889

Zaaknummer: C/10/686473 / KG ZA 24-916

Rechters: C. Bouwman

Advocaten: M.J. Keuss en A.J. Quant

Wetsartikelen: 2:298 BW