

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, gedragingen van werknemer houden verband met psychische problemen waarvoor werknemer is opgenomen in het ziekenhuis. De vorderingen van werknemer worden grotendeels toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2022 in dienst getreden bij werkgever als Chief Technology Officer. Werknemer staat geregistreerd als bestuurder van werkgever. Per e-mail van 24 december 2024 heeft werkgever werknemer laten weten dat er op 27 december 2024 een buitengewone vergadering van aandeelhouders zal plaatsvinden, waarbij onder andere het voorgenomen besluit tot het ontslag van werknemer wordt behandeld. Op 27 december 2024 heeft werkgever werknemer bericht dat het besluit is genomen om werknemer als bestuurder op staande voet te ontslaan, vanwege een onacceptabele werkhouding bij werknemer, het gebruik van drugs, onbereikbaar zijn en het niet leveren van de kwaliteit die klanten mogen verwachten. Werknemer vordert betaling van achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de wet volgt dat de rechtbank bevoegd is, en niet de kantonrechter, als werknemer statutair bestuurder is. Voor een benoeming tot statutair bestuurder is een besluit van de algemene vergadering van aandeelhouders vereist. Van een dergelijk besluit is niet gebleken. De inschrijving in het handelsregister is onvoldoende. De kantonrechter is daarom bevoegd. Het spoedeisend belang is, gelet op de loonvordering, gegeven. Tussen partijen staat niet ter discussie dat werknemer wegens ziekte ongeschikt was voor het verrichten van zijn arbeid en dat werknemer recht heeft op volledige loondoorbetaling tijdens ziekte. Het enige verweer van werkgever op de loonvordering van werknemer, is een beroep op verrekening. Als de gegrondheid van een dergelijk beroep niet eenvoudig is vast te stellen, kan de kantonrechter aan een beroep op verrekening voorbijgaan. Werkgever wordt veroordeeld tot betalen van een gedeelte van de loonvordering over 1 september 2024 tot 27 december 2024, vermeerderd met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente. De kantonrechter ziet geen dringende reden voor het ontslag op staande voet. Voor de gedragingen tot augustus 2024 geldt dat werkgever al langere tijd met deze gedragingen bekend was, werkgever is echter niet onverwijld overgegaan tot ontslag. Voor de dringende redenen na die periode heeft te gelden dat werknemer te maken had met ernstige psychische problemen, waarvoor hij ook gedwongen is opgenomen in het ziekenhuis. Alleen al daarom kunnen de gedragingen niet als dringende reden worden aangemerkt. Werkgever

wordt veroordeeld tot betaling van het loon na 27 december 2024. De vordering van werknemer dat werkgever een bedrijfsarts dient in te schakelen op laste van een dwangsom, wordt toegewezen. De vordering tot betaling van de huur van werknemer door werkgever, conform de afspraken die tussen partijen zijn gemaakt, wordt eveneens toegewezen. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:740

Zaaknummer: 11446513 \ KG EXPL 24-155

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: E.T. Panneflek en S. Remers

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:677 BW en 7:678 BW