

RECHTSPRAAK

Voorzieningenrechter oordeelt dat werknemer rechtsgeldig is benoemd tot statutair bestuurder en daarom zonder instemming kon worden ontslagen.*Feiten*

Werkgever exploiteert casino's onder de naam [handelsnaam] en verricht tevens online casinoactiviteiten. Na een vergadering van de raad van commissarissen (hierna: RvC) op 28 september 2023 is besloten werknemer te benoemen tot CEO en statutaire bestuurder van werkgever. De voorzitter van de RvC kreeg mandaat om de arbeidsvoorwaarden vast te stellen en de bestuurdersovereenkomst te ondertekenen. Op 23 oktober 2023 hebben partijen een bestuurdersovereenkomst gesloten, waarin is bepaald dat werknemer met ingang van 1 januari 2024 tot statutair bestuurder wordt benoemd. De aandeelhoudersvergadering van 4 januari 2024 heeft hiervan kennisgenomen en de benoeming van werknemer als CEO en statutair bestuurder bevestigd. Onder leiding van werknemer heeft werkgever een reorganisatie en een schuldsaneringstraject op grond van de Wet homologatie onderhands akkoord (WHOA) doorgevoerd. Bij brief van 9 juli 2025 heeft de RvC werknemer geïnformeerd over het voornemen hem te ontslaan als statutair bestuurder en werknemer. Werknemer heeft op 14 juli 2025 verzocht de ontslagredenen schriftelijk te ontvangen, waarop werkgever die op 24 juli 2025 heeft verstrekt. De aanvankelijk geplande vergadering over het ontslag op 4 augustus 2025 is vanwege het verlof van werknemer verplaatst naar 26 augustus 2025. Werkgever heeft werknemer op 8 augustus 2025 verboden om tot aan die vergadering werkzaamheden te verrichten. Werknemer heeft op 25 augustus 2025 een schriftelijke zienswijze aan de RvC en aandeelhouders gestuurd en zich afgemeld voor de vergadering. In de vergadering van 26 augustus 2025 is werknemer per direct ontslagen als bestuurder, is de arbeidsovereenkomst opgezegd met inachtneming van de opzegtermijn en is werknemer voor de resterende duur geschorst. Partijen twisten over de rechtsgeldigheid van het ontslag van werknemer als statutair bestuurder en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. De voorzieningenrechter stelt vast dat werknemer wél rechtsgeldig is benoemd tot statutair bestuurder van werkgever. Uit de notulen van de vergadering van de RvC van 28 september 2023 blijkt voldoende duidelijk de wil om werknemer te benoemen als bestuurder. De benoeming is vervolgens bekrachtigd door de ondertekening van de bestuurdersovereenkomst en de aandeelhoudersvergadering van 4 januari 2024. Dat in de notulen het woord 'willen' wordt gebruikt, doet daar niet aan af. Ook

het ontbreken van raadpleging van de ondernemingsraad tast de rechtsgeldigheid van de benoeming niet aan. Omdat werknemer statutair bestuurder was, mocht werkgever de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig opzeggen zonder diens instemming. Nu werknemer inmiddels rechtsgeldig is ontslagen als bestuurder en de arbeidsovereenkomst op 1 januari 2026 eindigt, weegt het belang van werkgever bij rust en continuïteit zwaarder dan het belang van werknemer bij wedertewerkstelling. Daarbij speelt mee dat werknemer geen ‘gewone’ werknemer was en dat zijn bestuurdersfunctie niet meer past binnen de organisatie. Bovendien is in de bestuurdersovereenkomst een beëindigingsvergoeding van € 75.000 bruto overeengekomen, die mede is bedoeld om de gevolgen van het ontslag te verzachten. De vorderingen van werknemer, waaronder die tot wedertewerkstelling, worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:10108

Zaaknummer: C/03/344809 KG ZA 25-328

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: J.A. Beekers en P. de Boer

Wetsartikelen: 7:671 BW