

RECHTSPRAAK

werknemer/MyHypotheek B.V. c.s.

Ontslag statutair directeur rechtsgeldig. AVA heeft besloten werknemer niet als statutair directeur te herbenoemen, waarmee ook arbeidsrechtelijke relatie is geëindigd. Nu sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dient wel een opzegtermijn in acht te worden genomen.

Myhypotheek B.V. en haar enig bestuurder/aandeelhouder Myhypotheek Holding B.V. zijn opgericht op 15 april 2014. Op 24 april 2014 hebben de aandeelhouders van Myhypotheek B.V. en werknemer een participatieovereenkomst gesloten. In de participatieovereenkomst is vermeld dat werknemer statutair bestuurder is van Myhypotheek. Bij e-mail van 5 juni 2015 heeft werknemer de aandeelhouders opgeroepen voor een vergadering op 'woensdag 15 juni 2015'. Bij (aangetekende) brief en e-mail van 11 juni 2015 heeft A (grootaandeelhouder), ten behoeve van de AVA – die volgens deze brief plaatsvindt 'Aanstaande maandag 15 juni' – aan werknemer meegedeeld dat de aandeelhouders en het personeel zeer teleurgesteld zijn in de gang van zaken en de bereikte resultaten van Myhypotheek. In de brief is ook vermeld dat de aandeelhouders als bestuurders willen benoemen B en A en dat de benoeming van werknemer van rechtswege is geëindigd, tenzij hij tijdens de AVA herbenoemd zou worden. Op 12 juni 2015 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op maandag 15 juni 2015 is een AVA gehouden, waarbij 75% van de stemgerechtigde aandeelhouders aanwezig was. Volgens de notulen van deze vergadering is werknemer niet herbenoemd als bestuurder van Myhypotheek en is A als zodanig benoemd. Aan werknemer is bericht dat zowel de vennootschappelijke als de arbeidsrechtelijke relatie is geëindigd met ingang van 15 juni 2015. Werknemer vordert loondoorbetaling en wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. A heeft verzocht om uitroeping van de AVA op maandag 15 juni 2015, maar in de bijgevoegde uitnodiging die werknemer heeft doorgestuurd, is abusievelijk woensdag 15 juni vermeld. Het was de aandeelhouders echter bekend dat het om maandag 15 juni 2015 ging, en dat is ook als zodanig in de agenda geplaatst. Ook is het juiste tijdstip (dag en datum) bevestigd in de brief van de raadsman van Myhypotheek van 11 juni 2014 en in de brief van A aan werknemer van diezelfde datum. De vermelding 'woensdag' moet dan ook als een kennelijke verschrijving worden gezien en maakt de oproep voor de AVA niet ongeldig. Ook de omstandigheid dat de oproeping per e-mail is geschied, maakt deze niet ongeldig. Weliswaar is in de statuten van Myhypotheek vermeld dat de oproeping per brief dient plaats te vinden, maar daarin is de mogelijkheid opengehouden om langs elektronische weg (per e-mail) op te roepen als de aandeelhouders daarmee instemmen. Nu

het werknemer zelf is geweest die de oproep per e-mail heeft gedaan, de aandeelhouders zich daartegen niet hebben verzet en correspondentie via e-mail algemeen gebruikelijk is, impliceert dat de instemming van de aandeelhouders op dit punt. Op basis van het voorgaande wordt geconcludeerd dat de aandeelhouders op de juiste wijze zijn opgeroepen voor de AVA van 15 juni 2015 en dat de in die vergadering genomen besluiten rechtsgeldig zijn. Voorshands moet er daarom van uit worden gegaan dat de benoeming van werknemer als statutair directeur op 15 juni 2015 is geëindigd. Myhypotheek heeft terecht gesteld dat de beëindiging van de vennootschappelijke relatie tussen Myhypotheek en werknemer in beginsel ook de beëindiging van de arbeidsrechtelijke relatie impliceert, overeenkomstig de ‘15 april-arresten’ van de Hoge Raad van 15 april 2005 (ECLI:NL:HR:2005:AS2713 en ECLI:NL:HR:2005:AS2032). Een uitzondering op dit beginsel is in dit geval niet aan de orde. Het opzegverbod van artikel 7:670 BW (verbod tijdens ziekte) geldt hier niet, nu werknemer bestuurder van de vennootschap is en zich heeft ziek gemeld nadat hem de oproep had bereikt voor de AVA waarin het voornemen om niet tot zijn herbenoeming over te gaan zou worden besproken. Een met de in lid 1 onderdeel b van artikel 7:670 BW genoemde vergelijkbare situatie is hier derhalve aan de orde. Anders dan Myhypotheek heeft betoogd geldt voor de arbeidsrechtelijke relatie wel dat voor de beëindiging daarvan een opzegtermijn in acht dient te worden genomen, nu ervan wordt uitgegaan dat partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn aangegaan. Weliswaar is het overgelegde concept niet ondertekend en staat erboven ‘arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd’, maar vooralsnog mag worden aangenomen dat artikel 2.1 van dat concept weerspiegelt wat mondeling was afgesproken, namelijk een overeenkomst voor onbepaalde duur. Het loon en vakantietoeslag worden tot 1 augustus 2015 toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-08-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:5484

Zaaknummer: C/13/590050 / KG ZA 15-833 MvdV/MB

Rechters: M.W. van der Veen

Advocaten: N. Entzinger en M.J. Draaisma

Wetsartikelen: 7:670 BW