

RECHTSPRAAK

werknemer/Solidus Solutions Board B.V.

Ontslag statutair bestuurder. Bestuurder heeft verkeerde partij in rechte betrokken. Arbeidsovereenkomst is nog niet geëindigd, omdat opzegtermijn nog niet is verstreken. Vorderingen bestuurder zijn prematuur ingediend.

Werknemer is op 1 december 1989 in dienst getreden bij Smurfit Kappa Solid Board BV, thans SSB. Werknemer was statutair bestuurder - financieel directeur - van (onder meer) die onderneming. Deze onderneming maakte tot medio april 2015 deel uit van de Smurfit Kappa-organisatie, te weten van de - voornamelijk in Nederland gevestigde - divisie die zich bezighoudt met de fabricage en verkoop van karton. Op 24 april 2015 heeft de Duitse investeringsmaatschappij Aurelius deze divisie van Smurfit Kappa overgenomen. Op 10 april 2015 heeft werknemer een Employment Agreement Managing Director ondertekend, waarin hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangaat onder aldaar nader omschreven condities en voorts wordt overeengekomen dat werknemer - nadat Smurfit Kappa haar aandelen heeft overgedragen - bij besluit van de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA) tot statutair directeur van de onderneming zal worden benoemd. Blijkens dit schriftelijk contract is de partij waarmee werknemer deze afspraken heeft gemaakt: Aurelius Lamba B.V., thans SSSB. Werknemer is op 26 augustus 2015 door de AVA van SSSB, te weten door Solidus Solutions Holding B.V., enig aandeelhouder van SSSB (hierna: SS Holding), per direct ontslagen als bestuurder van SSSB en de onder SSSB ressorterende vennootschappen. Tegelijkertijd is bij brief van 26 augustus 2015 door SSSB het dienstverband opgezegd tegen 29 februari 2016. Werknemer verzoekt de rechtbank thans voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 26 augustus 2015 is geëindigd en dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van SSB. Daarnaast vordert hij betaling van diverse bedragen tot een totaalbedrag van € 60.000, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, betaling van € 116.956 wegens onregelmatig ontslag op grond van artikel 7:672 lid 9 BW, een bedrag van € 233.907,96 als transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW en een bedrag van € 50.000 als billijke vergoeding ex artikel 7:682 lid 3 BW.

De rechtbank oordeelt als volgt. Werknemer is ter gelegenheid van de overname bij SSSB in dienst is getreden, zodat SSB thans niet langer als zijn werkgever is aan te merken. Werknemer heeft de verkeerde partij in rechte betrokken. De vorderingen van werknemer

tegen SSB zijn daarom niet toewijsbaar. Om proceseconomische redenen zal de rechtbank ook het andere verweer van SSB beoordelen, namelijk dat werknemer zijn vorderingen prematuur heeft ingediend, aangezien deze alle uitgaan van een reeds beëindigd dienstverband, terwijl daarvan nog geen sprake is. Ook dit verweer slaagt. Anders dan werknemer betoogt kan uit de arresten van de Hoge Raad van 15 april 2005 slechts worden afgeleid dat in het vennootschapsrechtelijk ontslagbesluit van de vennootschap ook de bedoeling ligt besloten om een arbeidsrechtelijke opzeggingshandeling te verrichten. Deze wilsuiking maakt evenwel niet dat de arbeidsrechtelijke regels voor het overige, zoals de verplichting tot het in acht nemen van een overeengekomen opzegtermijn, niet langer gelden. Dat met een vennootschapsrechtelijk ontslag ook tegelijkertijd *van rechtswege* en met onmiddellijke ingang de arbeidsovereenkomst eindigt, zoals werknemer stelt, onderschrijft de rechtbank dan ook niet. In deze zaak heeft de AVA (lees: de SS Holding als enig aandeelhoudster) van SSSB bij ontslagbesluit van 26 augustus 2015 werknemer met onmiddellijke ingang ontslagen als statutair bestuurder en voorts de overgebleven bestuurder belast met de (gelijktijdige) opzegging van de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de geldende opzegtermijn. Die opzegging van de arbeidsovereenkomst is door SSSB bij brief van 26 augustus 2015 aan werknemer gedaan, met inachtneming van de contractueel overeengekomen opzegtermijn van zes maanden, tegen 29 februari 2016. Gelet op deze opzegging is de rechtbank van oordeel dat de arbeidsovereenkomst eerst eindigt op laatstgenoemde datum (zie ook: ECLI:NL:GHARL:2014:518). De omstandigheid dat werknemer het onredelijk, zelfs onaanvaardbaar vindt om gedurende deze opzegtermijn ‘gegijzeld’ te worden in een inhoudsloos dienstverband, waardoor hij bovendien feitelijk langer wordt gebonden aan zijn non-concurrentiebeding, maakt dit niet anders. Daartoe staan hem andere (gerechtelijke) wegen ter beschikking.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 27-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2015:5495

Zaaknummer: C18/160168/HA RK 15-352

Rechters: E.J. Oostdijk

Advocaten: J.A. Gimbrère en R.C.M. Andriessen

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673 BW en 7:682 lid 3 BW