

RECHTSPRAAK

werknemer/Dreamlines GmbH

Opzegging arbeidsovereenkomst statutair bestuurder niet rechtsgeldig. Afwijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek wegens disfunctioneren en verstoorde arbeidsrelatie. Na opzegging heeft werknemer doorgewerkt, zonder dat dit tot (noemenswaardige) fricties aanleiding heeft gegeven.

Werknemer is in dienst van Dreamlines GmbH. Op 7 februari 2014 is Dreamlines Nederland B.V. opgericht, van welke vennootschap werknemer statutair bestuurder is. Bij brief van 30 november 2015 heeft Dreamlines GmbH de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 29 februari 2016. De opzeggingsbrief bevat geen gronden voor de opzegging. Op 29 januari 2016 is werknemer bij besluit van de algemene aandeelhoudersvergadering van Dreamlines Nederland B.V. ontslagen als statutair bestuurder, tegen uiterlijk 1 mei 2016. Werknemer verzoekt de opzegging te vernietigen. Dreamlines GmbH verzoekt voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens disfunctioneren en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsrelatie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aangezien het verzoek van werknemer is gericht op vernietiging van de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst op 30 november 2015 door Dreamlines GmbH, is de kantonrechter bevoegd hierover te oordelen. Het (latere) ontslag van werknemer als statutair directeur van Dreamlines Nederland B.V. is thans niet aan de orde. De opzegging van de arbeidsovereenkomst is niet rechtsgeldig. Dreamlines GmbH heeft voor de opzegging geen toestemming verzocht aan het UWV als bedoeld in artikel 7:671a BW. Gesteld noch gebleken is dat er een dringende reden is, op grond waarvan Dreamlines GmbH onverwijld heeft opgezegd. Van instemming van werknemer met de opzegging is geen sprake. Het verzoek van werknemer tot vernietiging van de opzegging wordt toegewezen.

Nu de opzegging van 30 november 2015 wordt vernietigd zal het ontbindingsverzoek van Dreamlines GmbH worden beoordeeld. Dreamlines GmbH heeft nog aangevoerd dat door het ontslag van werknemer als bestuurder van Dreamlines Nederland B.V. ook een einde komt aan de arbeidsovereenkomst met Dreamlines GmbH, maar nu dit ontslagbesluit door werknemer in een afzonderlijke procedure wordt aangevochten, staat dit een beoordeling van het ontbindingsverzoek niet in de weg. De kantonrechter stelt vast dat verslagen van functionerings- en/of beoordelingsgesprekken, waarbij de kennelijk bij Dreamlines GmbH bestaande ontevredenheid met de prestaties en het functioneren van werknemer zijn besproken, ontbreken. Onvoldoende is vast komen te staan dat aan werknemer targets zijn

gesteld en dat aan het behalen van die targets de voortzetting van de arbeidsovereenkomst afhankelijk is gesteld. Verder blijkt ook onvoldoende dat - als werknemer al zou zijn aangesproken op tegenvallende prestaties - hij in de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren. Van een verstoorde arbeidsrelatie, zodanig dat van Dreamlines GmbH niet kan worden gevergd de arbeidsrelatie te laten voortduren, kan niet worden gesproken. Daarvoor is relevant dat werknemer, ondanks de opzegging in november 2015, zijn werkzaamheden met onverminderde inzet tot 29 januari 2016 is blijven doen, zonder dat dit tot (noemenswaardige) fricties aanleiding heeft gegeven. Het enkele feit dat werknemer als bestuurder van Dreamlines Nederland B.V. op 29 januari 2016 is ontslagen en geschorst, maakt nog niet dat er sprake is van een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding met Dreamlines GmbH. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:1321

Zaaknummer: 4693709 EA VERZ 15-1351 en 4778739 EA VERZ 16-77

Rechters: I.H.J. Konings

Advocaten: J.A.M. Janssen en W.A. van Overbeek de Meyer

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671 BW, 7:671a BW, 7:671b BW en 7:681 BW