

RECHTSPRAAK

werknemer/Vinus Vita B.V.

Statutair bestuurder is rechtsgeldig door de AVA ontslagen. Vervaltermijn artikel 7:686a BW ten aanzien van loonvordering, transitievergoeding en billijke vergoeding is inmiddels verstreken, zodat de bestuurder in deze vorderingen niet kan worden ontvangen.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2000 in dienst getreden bij Vinus Vita in de functie van statutair bestuurder. Werknemer is met Vinus Vita een arbeidsovereenkomst aangegaan en bezit daarnaast ook aandelen in Vinus Vita. Tussen partijen zijn verschillen van inzicht ontstaan met betrekking tot de wijze waarop inhoud dient te worden gegeven aan de functie van werknemer. Na een eerdere aandeelhoudersvergadering op 22 april 2016 is werknemer op een aandeelhoudersvergadering van 22 juli 2016 met onmiddellijke ingang ontslagen. Werknemer verzoekt primair doorbetaling van loon en subsidiair veroordeling van Vinus Vita tot betaling van loon tot en met 30 november 2016, alsmede een billijke vergoeding en de transitievergoeding.

Oordeel

De vennootschapsrechtelijke en arbeidsrechtelijke positie van de statutair directeur is een bijzondere. De bevoegdheid tot ontslag ligt exclusief bij de aandeelhouders. In zoverre stond het de aandeelhouders dan ook vrij om de rechtens relevante band met werknemer met onmiddellijke ingang te beëindigen. Die beëindiging impliceert tevens de beëindiging van de arbeidsrelatie met de statutair directeur. Dit is slechts anders indien er sprake is van een wettelijk opzegverbod, hetgeen aan de orde zou kunnen zijn indien ziekte van werknemer aan ontslag in de weg zou kunnen staan. Afgezien van de vraag of dit ook het geval is bij een ontslag met onmiddellijke ingang is dat in het onderhavige geval niet aan de orde. Uit een rapport van de arboarts van 21 juli 2016 volgt immers dat werknemer per die datum niet arbeidsongeschikt werd geacht. Uit een rapport van de arbeidsdeskundige van 25 oktober 2016 volgt dat sprake was van ziekte per 6 september 2016, in die zin dat sprake was van beperkingen in vooral het persoonlijk en sociaal functioneren. Niet geconcludeerd kan derhalve worden dat werknemer ook op 22 juli 2016 arbeidsongeschikt was. De rechtbank concludeert dat zowel het statutaire directeurschap als de arbeidsverhouding van werknemer bij respectievelijk met Vinus Vita per 22 juli 2016 tot een rechtsgeldig einde is gekomen. Dit laat vanzelfsprekend onverlet dat aan werknemer voor het overige in beginsel die arbeidsrechtelijke acties openstaan die de wet hem biedt. De rechtbank overweegt dat zij

evenwel aan een inhoudelijke toetsing van de vorderingen tot betaling van loon, de transitievergoeding en een billijke vergoeding niet toekomt. Artikel 7:686a BW kent relatief korte vervaltermijnen. In lid 4 van genoemd artikel is bepaald dat de bevoegdheid om een verzoekschrift in te dienen ter vordering van het loon over de opzegtermijn als bedoeld in artikel 7:672 lid 9 BW of van de billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:682 lid 3 BW vervalt twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Waar het gaat om de transitievergoeding vervalt die bevoegdheid drie maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Hiervoor heeft de rechtbank reeds overwogen dat de arbeidsovereenkomst van werknemer is geëindigd per 22 juli 2016. Het verzoekschrift van werknemer is bij de rechtbank ingekomen op 2 januari 2017. Zowel de termijn van twee maanden als die van drie maanden na 22 juli 2016 was toen al ruimschoots verstreken. De rechtbank oordeelt dan ook dat de vorderingen van werknemer wegens het verstrijken van de vervaltermijnen niet meer kunnen worden ontvangen. Het eindoordeel van de rechtbank is dan ook dat de primaire vorderingen van werknemer niet voor toewijzing vatbaar zijn en dat werknemer in zijn subsidiaire vorderingen niet kan worden ontvangen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 16-03-2017

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2017:1411

Zaaknummer: C/08/196107 / HA RK 17-1

Rechters: G.G. Vermeulen

Advocaten: F. Kolkman en Z. Alkan

Wetsartikelen: 7:686a BW