

RECHTSPRAAK

werknemer/Happy Italy Employee Management B.V.

Werknemer blijkt helemaal geen statutair bestuurder te zijn, waardoor het ontslagbesluit geen effect sorteert. De kantonrechter vernietigt de opzegging van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer treedt bij werkgeefster in dienst als Operationeel Bestuurder (hierna: COO). In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werknemer op 1 augustus 2017 tot bestuurder is benoemd en deze benoeming heeft aanvaard. Op een buitengewone algemene vergadering wordt werknemer als bestuurder ontslagen omdat de functie van COO komt te vervallen, omdat deze weinig toegevoegde waarde heeft ten opzichte van de functie van CEO. De arbeidsovereenkomst is per de maand volgend op het ontslagbesluit opgezegd. Werknemer stelt zich echter op het standpunt dat hij nooit als statutair bestuurder is benoemd, dan wel dat hij deze functie nooit heeft aanvaard. Zo heeft hij geen bestuurstaken verricht en is hij niet ingeschreven als statutair bestuurder. Hij verzoekt betaling van achterstallig loon en wedertewerkstelling. Werkgeefster verzoekt als zelfstandig tegenverzoek ontbinding op de g- dan wel h-grond.

Oordeel

Statutair bestuurder of gewone werknemer?

Werkgeefster heeft in februari 2018 werknemer het benoemingsbesluit (in de vorm van de notulen van de op 31 juli 2017 gehouden buitengewone vergadering van aandeelhouders) doen toekomen. Werknemer heeft enerzijds aangevoerd dat dit benoemingsbesluit niet op 31 juli 2017 is genomen en anderzijds dat het benoemingsbesluit niet tot stand is gekomen op de wijze zoals voorgeschreven in de statuten. Wat er van de totstandkoming van het benoemingsbesluit ook zij, in dit geval is onvoldoende vast komen te staan dat werknemer, ook in het geval wel sprake is van een rechtsgeldig besluit, de benoeming als statutair bestuurder heeft aanvaard. De aanvaarding van de benoeming kan impliciet of expliciet gebeuren en is – net als het benoemingsbesluit – vormvrij. Ook de aanvaarding van de benoeming door de bestuurder dient derhalve te worden afgeleid aan de hand van relevante feiten en omstandigheden en gedragingen van de bestuurder. Dergelijke relevante feiten, omstandigheden en gedragingen zijn echter niet gebleken. In de op 29 mei 2017 ondertekende

arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werknemer per 1 augustus 2017 in dienst is getreden, dat hij bij besluit van de algemene vergadering tot bestuurder is benoemd en dat hij deze benoeming heeft *aanvaard*. Op het moment dat de arbeidsovereenkomst door werknemer is aangegaan bestond het daarin genoemde benoemingsbesluit echter nog niet, zodat werknemer *die* benoeming nog niet heeft kunnen aanvaarden. Op geen enkele wijze is voorts gebleken dat werknemer zich ervan bewust was dat hij de positie van statutair bestuurder van de vennootschap had en dat hij bijzondere handelingen heeft verricht waarbij hij de vennootschap heeft vertegenwoordigd op een wijze die enkel is voorbehouden aan een statutair bestuurder. De conclusie is daarom dat werknemer geen statutair bestuurder is geweest en hij gelijk moet worden gesteld met een gewone werknemer. Aan het ontslagbesluit kan daarmee geen betekenis worden toegekend. De vernietiging van de opzegging, de loonvordering en het verzoek tot wedertewerkstelling worden daarom toegewezen.

Ontbindingsverzoek

De gestelde en gebleken omstandigheden wettigen naar het oordeel van de kantonrechter niet het standpunt dat los van het verval van de functie van werknemer sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Dat werknemer zou hebben aangegeven dat hij en de enig aandeelhouder van werkgeefster meerdere malen hebben uitgesproken 'dat er geen match is', hetgeen hij overigens heeft betwist en dat hij werkgeefster na zijn ontslag een 'kutbedrijf' heeft genoemd, is daartoe onvoldoende. Werkgeefster heeft bovendien zelf ook de stelling betrokken dat tot de datum van ontslag op 21 februari 2018 geen sprake is geweest van een verstoorde arbeidsrelatie. Hoewel het werkgeefster vrij staat om haar eigen bedrijfsvoering in te richten, komt het voor haar rekening en risico als zij een COO aanneemt en vervolgens binnen zeven maanden besluit dat het niet gaat werken. Ook het verzoek om ontbinding op de h-grond wordt afgewezen, omdat daarmee slechts een andere redelijke grond gerepareerd probeert te worden. Zo zou volgens werkgeefster sprake zijn van een vertrouwensbreuk.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-06-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:5344

Zaaknummer: 6766693

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: N. Mauer en Y. Sorensen

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671 BW, 7:671b BW en 7:681