

RECHTSPRAAK

werkneemster/Centric Netherlands B.V. c.s.

Hoewel de arbeidsovereenkomst door het ontslagbesluit van werkneemster als statutair bestuurder een ‘lege huls’ is geworden, is sprake van een onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst doordat het opzegverbod tijdens ziekte geldt en gronden voor ontslag op staande voet niet schriftelijk en onverwijld zijn gegeven.

Feiten

Per 1 augustus 2003 is werkneemster in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Centric in de functie van directeur/bedrijfsleider. Werkneemster is sinds 1 november 2016 ingeschreven als statutair bestuurder van DSS Beheer en zij voerde sinds mei 2003 feitelijk alleen de directie over DSS Beheer en de aan haar gelieerde vennootschappen in Nederland, Duitsland en Gambia (DSS, DSS Service, Wagner Solar GmbH en Wagner Solar Gambia Ltd.). Werkneemster heeft een zakelijke en affectieve relatie gehad met een bestuurder. In de loop van 2018 is er een (zakelijk) conflict ontstaan tussen de bestuurder en werkneemster. Op 9 april 2019 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 16 mei 2019 heeft de algemene vergadering van aandeelhouders van DSS Beheer tijdens een bijzondere vergadering werkneemster ontslagen als bestuurder. Vanaf mei 2019 heeft werkneemster geen loon meer ontvangen van Centric. Werkneemster vordert in kort geding Centric en DSS (hierna: Centric c.s.) te veroordelen om haar weer te werk te stellen in de functie van directeur/bedrijfsleider en dit zowel in- als extern te communiceren.

Oordeel

Werkneemster stelt dat zij alleen titulair directeur (werknemer) van DSS Beheer was, terwijl DSS Beheer heeft betoogd dat werkneemster is benoemd tot statutair bestuurder. Van de zijde van DSS Beheer is verklaard dat geen schriftelijk aandeelhoudersbesluit van benoeming van werkneemster tot statutair bestuurder voorhanden is. DSS Beheer heeft echter betoogd dat de benoeming van een statutair bestuurder vormvrij is en dat een schriftelijk aandeelhoudersbesluit geen vereiste is. De kantonrechter volgt DSS Beheer in deze. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat DSS Beheer aannemelijk heeft gemaakt dat werkneemster statutair bestuurder van DSS Beheer is. Het feit dat werkneemster stond ingeschreven in het Handelsregister als statutair bestuurder is een sterke aanwijzing dat zij in die functie door de algemene vergadering van aandeelhouders is benoemd en dat zij die

functie heeft aanvaard. De volgende vraag die voorligt, is of het vennootschapsrechtelijke ontslagbesluit van 16 mei 2019 rechtsgeldig is. Voldoende aannemelijk is dat in de periode voor en na de oproeping door DSS Beheer informatie is verstrekt aan werkneemster ten aanzien van de vermeende redenen van het voorgenomen ontslagbesluit. Het niet opnemen van deze redenen tot ontslag in de oproepingsbrief van 3 mei 2019 staat dan ook in beginsel niet in de weg aan de rechtsgeldigheid van het ontslagbesluit. Werkneemster en DSS Beheer zijn na de oproeping in discussie gegaan over het functioneren van werkneemster binnen DSS Beheer. Voldoende aannemelijk is dat toen ook duidelijk is geworden dat werknemer is geïnformeerd over de redenen van het ontslag, namelijk een verlies van vertrouwen in haar functioneren en een fundamentele verstoring van de werkrelatie. De voorlopige conclusie is dat het vennootschapsrechtelijke ontslagbesluit van 16 mei 2019 rechtsgeldig is. Het rechtsgeldige ontslag van een statutair bestuurder van een vennootschap uit zijn vennootschapsrechtelijke positie brengt als regel tevens opzegging van zijn arbeidsovereenkomst mee. Werkneemster heeft een 'dubbele' rechtpositie. Voorlopig staat vast dat zij statutair bestuurder was van DSS Beheer en werknemer bij Centric. Door werkneemster is erkend dat zij vanaf het begin feitelijk was gedetacheerd bij DSS Beheer. Uit haar verklaringen leidt de kantonrechter af dat zij nimmer werkzaamheden heeft verricht ten behoeve van Centric, maar dat alleen de loonbetalingen (verloning) via Centric heeft plaatsgevonden. Voorts is gebleken dat zij haar variabele bonus ontving op basis van de resultaten en prestaties van DSS Beheer en de aan haar gelieerde vennootschappen en dat de bonusregeling geen betrekking had op werkzaamheden bij Centric. Gelet op al deze omstandigheden is de kantonrechter voorshands van oordeel dat de positie van werkneemster als werknemer van Centric onlosmakelijk is verbonden met haar positie van statutair bestuurder van DSS Beheer. Het eindigen van die bestuurderspositie bij DSS Beheer brengt daarom ook hoogstwaarschijnlijk mee dat de arbeidsovereenkomst met Centric een 'lege huls' is geworden. Omdat vanaf 9 april 2019 en ook nadien sprake was van een opzegverbod tijdens ziekte, staat dit verbod in de weg aan de rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst hetgeen betekent dat de arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en Centric nog altijd voortduurt. Centric c.s. hebben niet aannemelijk gemaakt dat de door haar aangevoerde gronden voor een ontslag op staande voet schriftelijk en onverwijld zijn gegeven. Alleen al gelet op deze omstandigheden is voorshands voldoende aannemelijk dat sprake is van een onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is echter voorshands van oordeel dat voldoende aannemelijk is geworden dat de verhoudingen tussen partijen dusdanig verstoord zijn, zodat de vordering tot wedertewerkstelling zal worden afgewezen. Nu voorlopig vast is komen te staan dat de arbeidsovereenkomst nog altijd voortduurt, is het vanzelfsprekend dat Centric het salaris van € 8.160 dient door te betalen vanaf mei 2019 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 26-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2019:2602

Zaaknummer: 7858972 \ CV EXPL 19-2195

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: J.P.J. Wessels en J. Boogaard

Wetsartikelen: 2:242 BW, 7:670 lid 1 BW, 7:671 lid 1 sub e BW en 7:677 BW