

RECHTSPRAAK

Werknemer moet als statutair bestuurder van werkgever worden aangemerkt. Met het ontslagbesluit en de opzegging is een einde gekomen aan de vennootschapsrechtelijke en de arbeidsrechtelijke relatie tussen werkgever en werknemer.

Feiten

SterGro is aandeelhouder en bestuurder van Groveko. Alle bedrijfsactiviteiten binnen het SterGro-concern worden thans binnen Groveko verricht. Alleen het 100% aandelenbelang in Groveko en de achtergestelde leningen van aandeelhouders bevinden zich in SterGro. Werknemer was aanvankelijk indirect bestuurder en aandeelhouder van Ewepo Reinigingssystemen B.V. (hierna: Ewepo), een bedrijf dat in 2015 door Groveko is overgenomen. Uit het overgelegde uittreksel van het handelsregister van de Kamer van Koophandel volgt dat werknemer per 20 augustus 2015 is ingeschreven als bestuurder van SterGro en dat X (naast werknemer) per 1 oktober 2017 is ingeschreven als bestuurder van SterGro. Tijdens de aandeelhoudersvergadering (AVA) van SterGro op 27 april 2020 is werknemer als statutair bestuurder per 1 juli 2020 ontslagen. Bij brief van 29 april 2020 aan werknemer heeft X naar aanleiding van het aandeelhoudersbesluit tijdens de buitengewone aandeelhoudersvergadering van SterGro namens SterGro de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2020 opgezegd. Partijen twisten over de vraag of werknemer als statutair bestuurder van SterGro moet worden aangemerkt dan wel als algemeen directeur/CEO van Groveko. Volgens de kantonrechter is onvoldoende aannemelijk geworden dat werknemer statutair bestuurder was van SterGro. De kantonrechter acht het daarom aannemelijk dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst op 29 april 2020 in een bodemprocedure zal worden vernietigd, omdat een dergelijke opzegging in strijd is met artikel 7:671 BW. SterGro is hiervan in hoger beroep gekomen.

*Oordeel**Is werknemer een statutair bestuurder?*

Op grond van de feiten en omstandigheden acht het hof het aannemelijk geworden dat een benoemingsbesluit is genomen en dat werknemer de benoeming tot statutair bestuurder heeft aanvaard. Het feit dat in sommige bepalingen het woord 'statutair' directeur tussen haakjes staat en soms alleen van 'directeur' wordt gesproken, maakt niet dat werknemer er gerechtvaardigd van uit mocht gaan dat hij niet als statutair bestuurder was benoemd. In de context waarin deze woorden zijn gebruikt acht het hof een andere uitleg onaannemelijk. Voor zover werknemer zich verder op het standpunt stelt dat het benoemingsbesluit niet

geldig tot stand is gekomen omdat niet alle aandeelhouders schriftelijk hebben ingestemd met besluitvorming buiten vergadering, oordeelt het hof dat dit besluit (nog) niet is vernietigd en daarmee vooralsnog geldig is. Volgens het hof is voldoende aannemelijk geworden dat werknemer als statutair bestuurder van SterGro moet worden aangemerkt. Dit betekent dat met ingang van 1 juli 2020 een einde is gekomen aan zowel de vennootschapsrechtelijke als de arbeidsrechtelijke relatie tussen SterGro en werknemer.

Rechtsgeldig ontslagbesluit

In verband met de devolutieve werking van het hoger beroep komt de stelling van werknemer dat het ontslagbesluit van 27 april 2020 wegens strijd met de wet (art. 2:226 en 2:227 BW en/of de statuten van SterGro) ongeldig is aan de orde. Volgens werknemer is de aandeelhoudersvergadering niet in de juiste plaats (in Wageningen in plaats van in Ede) gehouden, zijn de bestuurders en commissarissen niet in de gelegenheid gesteld advies over het voorgenomen ontslag uit te brengen en heeft werknemer per saldo alleen gebruik mogen maken van zijn hoorrecht en niet van zijn raadgevende stem. Bij gebrek aan een rechtsgeldig ontslagbesluit kan volgens werknemer van een daarmee samenhangend rechtsgeldig arbeidsrechtelijk ontslag geen sprake zijn. In het licht van de gemotiveerde betwisting door SterGro dat het ontslagbesluit niet rechtsgeldig tot stand zou zijn gekomen gaat het hof er voorshands van uit dat sprake is van een rechtsgeldig ontslagbesluit. Bovendien geldt ook hier dat dit besluit (nog) niet is vernietigd en daarmee vooralsnog geldig is. Met het ontslagbesluit van 27 april 2020 en de daaropvolgende opzeggingsbrief van 29 april 2020 is per 1 juli 2020 een einde gekomen aan de vennootschapsrechtelijke en de arbeidsrechtelijke relatie tussen SterGro en werknemer. Alleen indien partijen ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst waren overeengekomen dat een (toekomstig) vennootschapsrechtelijk ontslag niet het arbeidsrechtelijk ontslag meebrengt, was dit anders geweest (HR 15 april 2005, ECLI:NL:HR:2005:AS2713). Dat is hier niet gebeurd. Sterker nog, er is juist in artikel 21 van de arbeidsovereenkomst bij ontslag van werknemer als statutair bestuurder en werknemer van SterGro een vertrekregeling/ontslagvergoeding opgenomen. Met het voorgaande faalt het incidenteel hoger beroep.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-12-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:10269

Zaaknummer: 200.282.063

Rechters: A.A. van Rossum, C.J.H.G. Bronzwaer en R.J.A. Dil

Advocaten: I.J. de Laat en J.A. Hamelink

Wetsartikelen: 7:671 BW, 2:242 BW, 2:226 BW en 2:227 BW