

RECHTSPRAAK

Statutair bestuurder is op rechtsgeldige wijze vennootschapsrechtelijk ontslagen, waarmee ook de arbeidsovereenkomst tot een einde is gekomen. Schorsing concurrentiebeding; deze had bij functiewijziging opnieuw schriftelijk overeengekomen moeten worden.

Feiten

Werknemer is per 1 september 2020 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van manager commercie. Werknemer staat in het handelsregister genoemd als bestuurder van werkgeefster. In de (eerste versie van de) arbeidsovereenkomst is een concurrentie- en een relatiebeding opgenomen. In een door werknemer voor akkoord getekende brief van 17 december 2021 heeft werkgeefster hem bericht dat hij per 1 oktober 2021 is aangesteld in de functie van businessunit directeur. In genoemde brief zijn de bij die nieuwe functie behorende arbeidsvoorwaarden bevestigd. Op 9 december 2021 is werknemer opgeroepen voor een bijzondere algemene vergadering van aandeelhouders op 22 december 2022. Op de agenda stond het ontslag van werknemer als statutair bestuurder. Met ingang van 16 december 2022 is werknemer vrijgesteld van werk. Op de ava is werknemer ontslagen als bestuurder wegens verschil van inzicht over het te voeren beleid. Ook de arbeidsovereenkomst is beëindigd, per 1 februari 2023, met toekenning van de transitievergoeding. Werknemer vordert in kort geding onder meer toelating tot de werkzaamheden en doorbetaling van loon. Werknemer legt aan zijn vorderingen ten grondslag dat geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag, nu hij geen statutair bestuurder maar ‘gewoon’ werknemer is. Daarnaast is het ontslagbesluit nietig dan wel vernietigbaar, is er geen redelijke grond voor ontslag en zijn de mogelijkheden tot herplaatsing niet onderzocht, aldus werknemer. Ingeval de voorzieningenrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst tot een einde is gekomen, vordert werknemer schorsing van het concurrentie- en relatiebeding.

*Oordeel**Werknemer is tevens statutair bestuurder*

De voorzieningenrechter stelt allereerst vast dat werknemer statutair bestuurder van werkgeefster is (geweest). Waarom in dit geval het benoemingsbesluit niet rechtsgeldig zou zijn, valt niet in te zien. Wat er ook zij van de stelling van werknemer dat het concrete benoemingsbesluit hem voorafgaand aan het ontslag nooit heeft bereikt, hij heeft de benoeming naar het voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter wel degelijk aanvaard. Hij heeft zich immers als bestuurder van werkgeefster laten inschrijven in het handelsregister, terwijl hij, gelet op zijn verleden als statutair bestuurder van een andere bv, bekend mocht

worden verondersteld met dat fenomeen.

Rechtsgeldig ontslag?

De stellingen van werknemer met betrekking tot de nietigheid dan wel vernietigbaarheid van het ontslagbesluit gaan evenmin op. Werknemer is op correcte wijze en door de bevoegde persoon opgeroepen voor de algemene vergadering. Hij heeft tijdens die vergadering zijn standpunt uitgebreid uiteengezet, zodat ook aan de hoor- en adviesplicht is voldaan. De stelling van werknemer dat een redelijke grond voor de opzegging ontbreekt, leidt niet tot het door hem gewenste resultaat. Het ontbreken van een redelijke grond tast een opzegging van de arbeidsovereenkomst met de bestuurder in arbeidsrechtelijke zin niet aan. Er is dan ook een einde gekomen aan de vennootschapsrechtelijke en de arbeidsrechtelijke relatie tussen partijen.

Concurrentie- en relatiebeding

Volgens artikel 7:653 lid 1 sub b BW is een concurrentiebeding slechts geldig indien dit schriftelijk is overeengekomen. Werkgeefster heeft op zichzelf niet (afdoende gemotiveerd) betwist dat het concurrentiebeding opnieuw moest worden overeengekomen, maar volgens haar is dit gebeurd met de ondertekening door werknemer van de brief van 17 december 2021. In casu was bij die brief niet de tekst van het eerder overeengekomen concurrentiebeding gevoegd en heeft werknemer evenmin uitdrukkelijk ingestemd met dit concurrentiebeding. Nu het concurrentiebeding niet opnieuw schriftelijk is overeengekomen, wordt de gevorderde schorsing van het concurrentiebeding toegewezen. Voor het relatiebeding geldt niet dezelfde maatstaf. Aangenomen wordt dan ook dat werknemer met de ondertekening van de brief van 17 december 2021 akkoord is gegaan met niet alleen de daarin vermelde gewijzigde voorwaarden, maar ook met de voorheen voor hem geldende voorwaarden (waaronder het relatiebeding). Het relatiebeding blijft in stand.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:1003

Zaaknummer: 413230

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: A. Klaassen en M. Breedveld

Wetsartikelen: 2:244 BW en 7:653 BW