

RECHTSPRAAK

werknemer/Blycolin Shares B.V.

Ontslag statutair directeur vooralsnog rechtsgeldig. Dat in de oproepingsbrief voorafgaand aan de AVA ook de gronden voor het voorgenomen ontslag moeten zijn vermeld, vindt geen steun in de wet. Kort geding leent zich niet voor beoordeling kennelijk onredelijk ontslag wegens valse of voorgewende redenen.

Werknemer is sinds 1 april 2010 in dienst van Womitex Holding als financieel directeur. Op 16 april 2010 is hij door de algemene vergadering van aandeelhouders (hierna: AVA) benoemd tot statutair bestuurder. In het voorjaar van 2013 zijn de aandelen van Womitex Holding overgedragen aan Blycolin Group B.V. Op 19 juli 2013 heeft de AVA besloten werknemer als bestuurder te ontslaan, omdat men onvoldoende vertrouwen heeft in werknemer als bestuurder. Aan werknemer is bericht dat zijn arbeidsovereenkomst van rechtswege met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden zal eindigen. In de onderhavige procedure stelt werknemer primair dat sprake van een vernietigbaar ontslag, nu hij onvoldoende gebruik heeft kunnen maken van zijn raadgevende stem. Voorafgaand aan de AVA zijn werknemer geen gronden voor het ontslag gegeven, waardoor een goede voorbereiding op de vergadering onmogelijk was. Subsidiair stelt werknemer dat het ontslag kennelijk onredelijk is. Er zijn onjuiste voorbeelden van gebrek aan vertrouwen aan het ontslag ten grondslag gelegd, waarmee sprake is van valse of voorgewende redenen.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Werknemer is tijdig opgeroepen voor de AVA. In de uitnodiging is vermeld dat het enige onderwerp op de agenda het voorgenomen ontslag van werknemer in hoedanigheid van bestuurder van Womitex Holding was. Daarmee is voldaan aan het vereiste in artikel 2:224 lid 1 BW. Dat in de oproepingsbrief ook de gronden voor het voorgenomen ontslag moeten zijn vermeld, zoals werknemer heeft gesteld, vindt geen steun in de wet. Evenmin volgt dit uit (vaste) jurisprudentie of vloeit dit voort uit artikel 2:8 BW. Dat werknemer om hem moverende redenen niet is verschenen op die vergadering op 19 juli 2013 komt voor zijn eigen rekening en risico. Op dat moment had hij immers van de aandeelhouder kunnen vernemen wat de redenen van zijn ontslag waren en de onderbouwing hiervan, waarna hij daarop zijn visie had kunnen geven en daarover zijn raadgevende stem had kunnen uitbrengen. Het besluit om werknemer als statutair directeur te ontslaan wordt vooralsnog als geldig aangemerkt.

Hiermee is eveneens een einde gekomen aan de arbeidsrechtelijke relatie tussen partijen. Ook overigens is het vaste jurisprudentie van de Hoge Raad (HR 15 april 2005, JOR 2005/144 en

JOR 2005/145) dat de bepalingen 2:134 en 2:244 BW ertoe strekken te bewerkstelligen dat door een ontslagbesluit ook een einde wordt gemaakt aan de arbeidsrechtelijke verhouding, zodat een ontslagbesluit in beginsel tevens beëindiging van de dienstbetrekking van de bestuurder tot gevolg heeft. Van een uitzondering is in dit geval niet gebleken. In het bestek van dit kort geding kan niet worden vastgesteld of sprake is van valse of voorgewende redenen op grond waarvan het ontslag kennelijk onredelijk zou zijn. Nu partijen over en weer het nodige hebben aangevoerd en de standpunten dermate ver uiteen liggen, is om over al deze punten een goed oordeel te kunnen vormen een gedegen onderzoek naar de feiten noodzakelijk. Daarvoor is een bodemprocedure de geëigende weg. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-12-2013

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2013:6420

Zaaknummer: C/05/252807 / KG ZA 13-586

Rechters: N.W. Huijgen

Advocaten: B.E.J.M. Tomlow en N. van Gelder

Wetsartikelen: 2:8 BW, 2:134 BW, 2:224 BW, 2:227 BW en 2:244 BW