

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Boek 2-ontslag leidt niet tot onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst, nu uit de notulen blijkt dat partijen nadere afspraken zouden maken over het arbeidsrechtelijke ontslag. Geldopname van bedrijfsrekening voor privédoeleinden rechtvaardigt geen ontslag op staande voet.

Werknemer is sinds 1 december 2008 aangesteld als ‘managing director’ van werkgever. Werkgever houdt zich bezig met het terugclaimen van btw en accijnzen bij Europese nationale overheden ten behoeve van haar klanten, veelal vervoersbedrijven. Nadat werknemer eerst op non-actief is gesteld wegens onregelmatigheden in de afhandeling van een grote claim, is werknemer uiteindelijk bij besluit van de AVA op 31 augustus 2012 ontslagen. De vraag die centraal staat in deze procedure is welke gevolgen het besluit van de aandeelhouder d.d. 31 augustus 2012 om werknemer met dadelijke ingang uit zijn vennootschapsrechtelijke bestuursfunctie te ontslaan, in dit geval heeft voor de arbeidsverhouding tussen partijen. Werknemer stelt zich op het standpunt dat zijn ontslag als bestuurder met onmiddellijke ingang tevens moet worden aangemerkt als een directe, en dus – als gevolg van niet-inachtnaam van de geldende opzegtermijn – onregelmatige, opzegging van de arbeidsovereenkomst, nu werkgever niet direct bij het aandeelhoudersbesluit heeft bevestigd dat de opzegtermijn in acht is genomen en op de daartoe strekkende vraag van zijn advocaat ook vervolgens geen duidelijk antwoord heeft gegeven. Werkgever daarentegen meent dat ter vergadering op 31 augustus 2012 een separate regeling voor de arbeidsovereenkomst is getroffen. Begin september is werknemer – wat zijn arbeidsovereenkomst betreft – op staande voet ontslagen. De voorzieningenrechter heeft werknemer in het gelijk gesteld en werkgever veroordeeld gefixeerde schadevergoeding te betalen.

Het hof oordeelt als volgt. Uit de notulen van de vergadering van de aandeelhouder van 31 augustus 2012 blijkt dat werkgever zich van het onderscheid tussen de beëindiging van de vennootschapsrechtelijke bestuursfunctie en de beëindiging van de arbeidsverhouding bewust is geweest en dit ook ter vergadering aan werknemer heeft duidelijk gemaakt: terwijl de vennootschapsrechtelijke bestuursfunctie met dadelijke ingang werd beëindigd, zou bericht over ‘the terms and conditions with respect to the termination of the employment agreement’ nog volgen. Dat werknemer dit zo heeft begrepen en (aanvankelijk) ook wenselijk achtte, blijkt uit de contacten die tussen (de advocaten van) partijen op de vergadering zijn gevolgd, waarin van de zijde van werknemer uitdrukkelijk om inachtnaam van de contractuele opzegtermijn werd verzocht. De stelling van werknemer dat reeds het AvA-ontslag tot een

onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst leidt, faalt.

Wat betreft het arbeidsrechtelijke ontslag, oordeelt het hof als volgt. De verwijten aan het adres van werknemer – voor privédoeleinden concerngeld gebruikt – acht het hof onvoldoende, zeker nu werknemer hiervoor een verklaring heeft. Dit maakt dat het arbeidsrechtelijke ontslag alsnog onregelmatig is verleend.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 28-01-2014

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2014:518

Zaaknummer: 200.118.191

Wetsartikelen: 2:134 BW en 2:244 BW