

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslagbesluit statutair bestuurder dat op grond van statuten buiten vergadering is genomen, is rechtsgeldig. Beroep op opzegverbod tijdens ziekte faalt. Onregelmatige opzegging.

Werknemer is sinds 2008 in dienst van werkgever als statutair bestuurder. Alle aandelen worden gehouden door een stichting. Op 18 maart 2014 is werknemer bericht dat tijdens een vergadering van de RvC en de stichting is besloten dat werknemer moet worden ontslagen. Op 24 april 2014 is werknemer bij besluit buiten vergadering als statutair bestuurder ontslagen. Tussen partijen is in geschil of sprake is van een rechtsgeldig ontslagbesluit. Voorts beroept werknemer zich op het opzegverbod tijdens ziekte en stelt hij dat sprake is van een onregelmatige opzegging.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Artikel 37 van de statuten bepaalt dat besluiten van de algemene vergadering in plaats van in een algemene vergadering van aandeelhouders ook schriftelijk kunnen worden genomen, mits met algemene stemmen van alle stemgerechtigde aandeelhouders. Het bepaalde in artikel 32.3 van deze statuten is van overeenkomstige toepassing, zodat bestuurders ten aanzien van besluiten buiten vergadering een raadgevende stem hebben. Besluitvorming buiten vergadering is evenwel niet mogelijk indien er personen met certificaathoudersrechten zijn. Nu de stichting de enige aandeelhouder is en niet gesteld of gebleken is dat er certificaathouders zijn, kan een dergelijk ontslagbesluit op grond van de statuten buiten vergadering worden genomen. Vanaf 18 maart was voor werknemer duidelijk dat er zowel vanuit de RvC als de algemene vergadering een voorgenomen besluit lag om hem als statutair directeur te ontslaan. Werknemer heeft vanaf dat moment tot aan het uiteindelijke besluit ruim de tijd en gelegenheid gehad zijn visie en raadgevende stem kenbaar te maken. Uit de thans overgelegde stukken volgt dat werknemer vijfmaal is uitgenodigd en gevraagd is zijn visie en raadgevende stem te geven. Tevens blijkt dat werknemer van deze gelegenheden geen gebruik heeft gemaakt en dit aan werkgever kenbaar heeft gemaakt. Het ontslagbesluit is rechtsgeldig.

Het vennootschapsrechtelijk ontslag leidt in beginsel ook tot het einde van de arbeidsovereenkomst. Het beroep van werknemer op het opzegverbod tijdens ziekte faalt. Niet vast is komen te staan dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer eerder is ingetreden dan op 20 maart 2014. De verklaring van de huisarts is onvoldoende, omdat deze achteraf is opgesteld en werknemer heeft gesteld dat hij pas op 19 maart de huisarts voor het eerst heeft geraadpleegd. Tot slot wordt geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst onregelmatig is

opgezegd. In de arbeidsovereenkomst is een opzegtermijn van zes maanden voor ieder der partijen opgenomen. Dit is in strijd met artikel 7:672 lid 3 jo. lid 6 BW. Bij een contactueel vast te leggen verlenging van de wettelijke opzegtermijn dient de opzegtermijn voor de werkgever op zijn minst het dubbele te zijn van de door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn. Daar is niet aan voldaan. De bepaling van artikel 7:672 lid 6 BW strekt slechts ter bescherming van de werknemer. Nu niet ten nadele van de werknemer van de contractuele opzegtermijn mag worden afgeweken door terug te vallen op de wettelijke bepalingen ten aanzien van de opzegtermijnen, blijft in casu voor werkgever de contractuele opzegtermijn van zes maanden gelden. Nu een opzegtermijn van twee maanden in acht is genomen, is werkgever op grond van artikel 7:677 lid 2 BW schadeplichtig.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-09-2014

Zaaknummer: C/10/453663 / KG ZA 14-594