

RECHTSPRAAK

Smart Retail Concepts B.V./werknemer

Verzoek tot voorwaardelijke ontbinding arbeidsovereenkomst statutair bestuurder toegewezen. Rechtbank bevoegd nu duidelijk is dat werknemer als statutair bestuurder kan worden aangemerkt in plaats van als storemanager, zoals staat opgenomen in zijn arbeidsovereenkomst.

Feiten

De onderneming SRC is begin 2014 gestart door werknemer, X en Y, die ook ieder (indirect) aandelen in SRC zijn gaan houden. Werknemer en X zijn per 1 maart 2014 in dienst getreden van SRC als *store manager*. Bij notariële akte van 11 april 2014 is SRC formeel opgericht en zijn de respectieve persoonlijke vennootschappen van werknemer (hierna: de BV), X en Y benoemd tot statutair bestuurders van SRC. Tussen werknemer en X ontstaat vervolgens onenigheid. Werknemer komt volgens X zijn afspraken niet na en is vaak ziek/afwezig. Werknemer geeft aan gestrest te zijn en neemt in maart 2018 vier weken rust om bij te komen. Bij brief van 4 juli 2018 is werknemer opgeroepen voor een algemene vergadering van SRC met als agendapunt het voorgenomen ontslag van de BV als statutair bestuurder van SRC. Werknemer is niet verschenen. De BV is tijdens de algemene vergadering als statutair bestuurder ontslagen. Tevens is besloten de arbeidsrelatie met werknemer te beëindigen per 1 september 2018. De advocaat van werknemer heeft bij e-mail bericht dat hij het vennootschapsrechtelijke ontslag vernietigt en dat het arbeidsrechtelijke ontslag niet rechtsgeldig is omdat werknemer geen statutair bestuurder maar werknemer is. SRC verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, voor het geval deze nog bestaat.

Oordeel

In het kader van de (absolute) bevoegdheid van de rechtbank ligt de vraag voor of de arbeidsovereenkomst van werknemer als een arbeidsovereenkomst tussen SRC en haar statutair bestuurder moet worden beschouwd, en daarmee of werknemer als statutair bestuurder van SRC kan worden aangemerkt. In lijn met haar eerdere daartoe strekkende voorlopige oordeel, beantwoordt de rechtbank deze vraag met SRC bevestigend. Zij overweegt daartoe onder meer het volgende. Werknemer is zowel voorafgaand als na de oprichting van SRC daadwerkelijk namens SRC opgetreden. Dit verhoudt zich wel met de benoeming van zijn persoonlijke vennootschap tot statutair bestuurder van SRC, maar niet met de functie van

store manager die werknemer volgens zijn arbeidsovereenkomst bekleedt (storemanager). Daarbij komt dat hij op zijn salarisstrook als 'directeur' staat vermeld. Aan de aanduiding in de arbeidsovereenkomst kan dan ook geen doorslaggevend belang worden gehecht. Onder deze omstandigheden moet worden geconcludeerd dat werknemer, hoewel hij niet in persoon als zodanig is benoemd, statutair bestuurder van SRC was en dat om die reden de arbeidsovereenkomst met werknemer als een arbeidsovereenkomst van de vennootschap met haar statutair bestuurder moet worden beschouwd. De rechtbank is aldus op grond van artikel 2:241 BW bevoegd.

Voorwaardelijk ontbindingsverzoek

Ter afbakening van het geschil geldt dat het voorwaardelijke ontbindingsverzoek van SRC zo moet worden gelezen dat de als voorwaarde geformuleerde situatie – dat de arbeidsovereenkomst nog bestaat – bij de beoordeling als vaststaand tot uitgangspunt moet worden genomen en dus niet eerst behoeft te worden onderzocht. In dat laatste geval zou immers, nu werknemer dat nog niet heeft gedaan, eerst moeten worden afgewacht of werknemer daadwerkelijk tijdig een procedure zal starten om zijn ontslag aan te vechten, omdat zonder een dergelijke procedure het voorwaardelijke verzoek van SRC reeds bij gebrek aan belang moet worden afgewezen. Tegen deze achtergrond is allereerst in geschil of sprake is van een redelijke ontslaggrond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 BW. De rechtbank overweegt als volgt. Vastgesteld kan worden dat werknemer verschillende malen op zijn functioneren en zijn inzet is aangesproken en dat in het voorjaar van 2017 gesprekken tussen X en werknemer met een externe consultant hebben plaatsgevonden. Desondanks blijkt niet, althans onvoldoende, dat werknemer zich deze kritiek heeft aangetrokken of zijn functioneren in positieve zin heeft aangepast. Belangrijker nog is dat de verhouding met medebestuurder X ernstig te wensen over bleef laten en niet verbeterde en dat de oorzaak hiervan was gelegen in het eigen functioneren en de inzet van werknemer. Dat betekent dat geen van de betwistingen of verweren van werknemer aan de conclusie in weg staat dat de verhouding tussen medebestuurders X en werknemer gedurende een langere periode steeds meer onder druk is komen staan en dermate ernstig verstoord is geraakt, dat in alle redelijkheid van SRC niet gevegd kan worden het dienstverband voort te zetten, een en ander als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Bij een dergelijke verstoorde relatie tussen bestuurders onderling is eveneens sprake van een verschil van inzicht over het te voeren beleid in de zin van de h-grond. Herplaatsing ligt niet de in de rede. De overeenkomst wordt voorwaardelijk ontbonden met ingang van 1 januari 2019 onder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-11-2018

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2018:8219

Zaaknummer: C/13/653131 / HA RK 18-269

Rechters: S.P. Pompe

Advocaten: Th.H.P. van den Kieboom en L.M. Noordzij

Wetsartikelen: 2:241 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7: 671b BW