

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Statutair bestuurder meldt zich ziek net voor de AvA, waar zijn ontslag op de agenda staat. Het ontslagbesluit, tevens opzegging van de arbeidsovereenkomst, heeft pas werking als het de bestuurder heeft bereikt. Rechtsgeldig ontslag op h-grond. Werknemer is aansprakelijk voor meerkilometers van leaseauto.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2016 als operationeel directeur in dienst getreden bij werkgeefster. Werknemer is vanaf 29 juli 2019 statutair bestuurder van werkgeefster en maakt deel uit van het managementteam. De heer A is mede-aandeelhouder en eindverantwoordelijk binnen het managementteam en voor het beleid bij de werkmaatschappijen. Op enig moment heeft A werknemer aangesproken op het uitblijven van resultaat bij werkgeefster. A en werknemer hebben hier veelvuldig over gecorrespondeerd. Op 17 september 2018 heeft A werknemer meegedeeld dat werknemer vanaf dat moment geen deel meer uitmaakt van het managementteam. Bij brief van 17 januari 2019 is werknemer uitgenodigd voor een Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AvA) op 29 januari 2019. Enig agendapunt voor deze vergadering was: 'Ontslag van werknemer als bestuurder en werknemer'. In overleg met de gemachtigde van werknemer is de vergadering verplaatst naar 30 januari 2019. Werknemer heeft zich op 30 januari 2019 iets meer dan een uur voor de aandeelhoudersvergadering per e-mail ziek gemeld. Werkgeefster heeft werknemer voorgesteld om zijn gemachtigde namens hem, of via conference call met hem, het woord te laten voeren tijdens de vergadering. Werknemer heeft hier niet mee ingestemd. De aandeelhoudersvergadering is vervolgens buiten aanwezigheid van werknemer en zijn gemachtigde gehouden. Tijdens die vergadering is werknemer per direct ontslagen als statutair bestuurder en is tevens besloten zijn arbeidsovereenkomst op te zeggen tegen 1 maart 2019. De notulen van de aandeelhoudersvergadering, met daarin opgenomen het ontslagbesluit, zijn op 1 februari 2019 aan (de gemachtigde van) werknemer gezonden. Werknemer is onder meer van mening dat het ontslagbesluit nietig is, dan wel moet worden vernietigd. Tevens heeft werknemer verzocht om aan hem een billijke vergoeding toe te kennen vanwege primair het ontbreken van een redelijke grond voor de opzegging en subsidiair op grond van verwijtbaar handelen van werkgeefster. Werkgeefster verzoekt onder meer betaling van € 9.520,02 in verband met gereden meerkilometers met de leaseauto.

Oordeel

Rechtsgeldigheid ontslag

De rechtbank stelt voorop dat werknemer een 'dubbele' rechtspositie had. Hij was immers zowel (statutair) bestuurder van werkgeefster als werknemer. De conclusie is dat het vennootschapsrechtelijk ontslag van 30 januari 2019 rechtsgeldig is. Een dergelijk ontslagbesluit brengt op grond van de '15 april-arresten' tevens de opzegging van de arbeidsovereenkomst mee. De ontvangsttheorie brengt mee dat een tot een persoon gerichte verklaring die persoon moet hebben bereikt om haar werking te hebben. Het ontslagbesluit heeft dus pas werking als het de bestuurder heeft bereikt. De e-mail van 1 februari 2019, waarbij de notulen van de aandeelhoudersvergadering en het ontslagbesluit aan (de gemachtigde van) werknemer zijn gezonden, dient als opzegging te worden aangemerkt. Dit leidt ertoe dat de opzegtermijn eerst op 1 februari 2019 is gaan lopen. Rekeninghoudend met een opzegtermijn van één volle maand, had werkgeefster de arbeidsovereenkomst dus niet voor 1 april 2019 mogen opzeggen. De schadevergoeding die werkgeefster verschuldigd is aan werknemer is gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding. Het verschil van inzicht is naar het oordeel van de rechtbank dusdanig groot dat het kwalificeert als 'andere omstandigheden' als bedoeld in artikel 699 lid 1 en 3 sub h BW. Herplaatsing ligt ook niet in de rede. Aan de stelling dat de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster, heeft werknemer onvoldoende feiten en omstandigheden ten grondslag gelegd.

Werknemer aansprakelijk voor schade in verband met gereden meerkilometers

Werknemer heeft ter zitting verklaard dat het hem al na een jaar duidelijk was dat hij vanwege privéactiviteiten veel meer kilometers reed dan overeengekomen en dat er door werkgeefster zou moeten worden bijbetaald. Niet gebleken is dat hij werkgeefster daarvan op dat moment op de hoogte heeft gesteld, dan wel dat hij zelf contact met de leasemaatschappij heeft opgenomen om te informeren naar mogelijkheden om de overeenkomst aan te passen en onnodige kosten te voorkomen. Werknemer heeft dus bewust de overeengekomen kilometers overschreden en daarmee ook bewust schade veroorzaakt. Op grond van artikel 7:661 BW is hij aansprakelijk voor deze schade.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-06-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:2903

Zaaknummer: C/16/481236 / HA RK 19-146

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: N.L.E.M. Bynoe en H.E. Meerman

Wetsartikelen: 2:244 BW, 3:37 BW, 7:661 BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671 BW, 7:672 BW en 7:682 BW