

RECHTSPRAAK

Twinco Capital M&O Ltd/werknemer

Arbeidsovereenkomst van statutair bestuurder wordt ontbonden op de g-grond voor zover deze niet is geëindigd door vennootschapsrechtelijk besluit. Een wezenlijk verschil van mening op bestuursniveau in een dergelijk klein bedrijf leidt tot een onhoudbare situatie.

Feiten

Twinco Capital M&O Ltd. (hierna: Twinco) is op 20 januari 2017 naar Engels recht opgericht. Werknemer is op 1 september 2018 in dienst getreden bij Twinco. Bij aandeelhoudersbesluit van 14 juni 2019 hebben aandeelhouder 1 en aandeelhouder 2 besloten om ontslag te verlenen aan werknemer als statutair bestuurder van Twinco. In de ontslagbrief worden een verstoorde arbeidsverhouding en disfunctioneren als redenen opgevoerd. Rekening houdend met de geldende opzegtermijn van zes maanden eindigt volgens Twinco de arbeidsovereenkomst met werknemer per 31 december 2019. Twinco verzoekt, voor zover in rechte onvoorwaardelijk komt vast te staan dat de arbeidsovereenkomst niet op 31 december 2019 eindigt als gevolg van de beëindiging van de vennootschapsrechtelijke relatie tussen partijen, de arbeidsovereenkomst tussen partijen voorwaardelijk te ontbinden op de d-, g-, of h-grond.

Oordeel

Rechtsmacht en toepasselijk recht

De door werknemer verzochte verklaring voor recht dat het besluit van 24 juni 2019 strekkende tot zijn ontslag als statutair bestuurder van Twinco nietig dan wel vernietigbaar is, heeft betrekking op besluiten van een orgaan van Twinco. Op grond van artikel 24 lid 2 Herschikte EEX-Vo zijn bij uitsluiting bevoegd de gerechten in de lidstaat waar Twinco is gevestigd, derhalve het Verenigd Koninkrijk. Aan de Nederlandse rechter komt op dat punt dan ook geen rechtsmacht toe. De arbeidsovereenkomst van werknemer bevat in artikel 18.1 een rechtskeuze voor Nederlands recht. Dat brengt op de voet van artikel 8 lid 1 jo. 3 lid 1 Rome I met zich dat Nederlands recht van toepassing is.

Het (voorwaardelijk) verzoek van Twinco

Het door Twinco gestelde disfunctioneren van werknemer is door werknemer uitdrukkelijk en gemotiveerd betwist en door Twinco onvoldoende onderbouwd. Bovendien geldt dat, voor zover werknemer al zou disfunctioneren, niet gebleken is dat werknemer door Twinco daarop is aangesproken, laat staan dat hij in de gelegenheid is gesteld om zijn functioneren te

verbeteren. Wat betreft de gestelde verstoorde arbeidsverhouding heeft Twincó met name aangevoerd dat werknemer steeds zijn eigen belang voorop stelt ten koste van het bedrijfsbelang door zijn pogingen betere arbeidsvoorwaarden af te dwingen, terwijl het bedrijf in zwaar weer verkeerde. Vaststaat dat werknemer aan aandeelhouder 1 te kennen heeft gegeven dat hij zijn beloning ondermaats vond en dat hij de wens had om aandeelhouder te worden. Hoewel de handelwijze van werknemer op zichzelf onvoldoende is om te concluderen dat werknemer misbruik heeft willen maken van de positie van Twincó teneinde zijn beloning te verruimen, is alleszins voor te stellen dat de handelwijze bij de overige bestuurders vraagtekens oproep over het belang dat werknemer nastreefde, vooral omdat Twincó zich op dat moment in een financieel kwetsbare positie verkeerde. De overige verwijten die Twincó werknemer maakt, hebben betrekking op zijn werkhouding. Beide partijen hebben hun standpunt onvoldoende onderbouwd. Zodoende kan de rechtbank met de voorliggende stukken niet vaststellen welke partij het gelijk aan zijn zijde heeft. Feit is wel dat Twincó een beginnende onderneming is die nog geen winst heeft gemaakt. Evident is dat een wezenlijk verschil van mening op bestuursniveau en in een dergelijk klein bedrijf niet vol te houden is en tot een onhoudbare situatie leidt, ongeacht de vraag aan welke partij dat (meer) is te wijten. Het verschil van inzicht over de wijze waarop invulling is en moet worden gegeven aan de functie en de wijze van beloning is dusdanig groot, dat niet valt te verwachten dat een mediationstraject daar verandering in zal brengen. Aldus is naar het oordeel van de rechtbank sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van Twincó in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Herplaatsing ligt niet in de rede, gelet op de inhoud van de functie van werknemer en de grootte van Twincó. De rechtbank zal de arbeidsovereenkomst tussen partijen daarom ontbinden op de g-grond onder de voorwaarde dat in rechte onherroepelijk komt vast te staan dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet op 31 december 2019 eindigt als gevolg van de beëindiging van de vennootschapsrechtelijke relatie tussen partijen.

Het zelfstandig tegenverzoek van werknemer

Werknemer verzoekt onder meer aan hem een billijke vergoeding toe te kennen op grond van artikel 7:671b lid 8 sub c BW. Werknemer stelt dat Twincó ernstig verwijtbaar jegens hem heeft gehandeld door hem volledig onaangekondigd, zonder redelijke grond en zonder melding te maken van de ontslaggronden te ontslaan. Deze verwijten hebben echter betrekking op de gebeurtenissen rondom het vennootschapsrechtelijk ontslag van werknemer en kunnen niet worden betrokken bij het arbeidsrechtelijk ontslag. Dat laatste is immers gedurende deze procedure aan de orde gekomen, waarbij de door Twincó aangevoerde gronden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst zijn behandeld. Ook overigens is niet gebleken van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van Twincó. Eerder is het zo dat tussen partijen sprake is geweest van een mismatch. Onder die omstandigheden bestaat voor toekenning van een billijke vergoeding, laat staan in de orde van grootte zoals door werknemer verzocht geen aanleiding, waarbij de rechtbank tevens meeweegt de relatief korte duur van de arbeidsovereenkomst en de omstandigheid dat werknemer, uitgaande van de veronderstelling dat het vennootschapsrechtelijke ontslag niet geleid heeft tot het einde van

de arbeidsovereenkomst, tot 1 maart 2020 recht heeft op doorbetaling van salaris, hoewel hij na 24 juni 2019 niet meer gewerkt heeft.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-11-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:8668

Zaaknummer: C/10/579707 / HA RK 19-927

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: A.J.P. van Beers en H.L.A. Ko

Wetsartikelen: 7:641b BW, 7:669 lid 1 BW en 7:669 lid 3 sub g BW