

RECHTSPRAAK

Ontslagbesluit tot het ontslag van een statutair bestuurder is vernietigbaar wegens strijd met de wettelijke en statutaire bepalingen. Werkgever heeft niet de juiste oproeptermijnen in acht genomen.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2020 in dienst getreden bij werkgever als Managing Director. Werknemer is een bonusregeling met werkgever overeengekomen en neemt deel aan het aandelenschema van werkgever. Op 21 oktober 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld in het digitale systeem. Partijen twisten over het tijdstip waarop dit is gebeurd. Diezelfde dag heeft de CEO van werkgever telefonisch contact opgenomen met werknemer. Uit het transcript van dit gesprek blijkt dat de CEO aan werknemer heeft medegedeeld dat ze hebben besloten dat die dag de laatste werkdag van werknemer is. Werknemer betwist de inhoud van dit gesprek. Bij e-mail van 21 oktober 2021 heeft werkgever werknemer een uitnodiging gestuurd voor een AvA op dinsdag 26 oktober 2021, waarin het ontslag van werknemer als agendapunt is opgenomen. Bij e-mail van 25 oktober 2021 heeft werknemer werkgever bericht dat hij vanwege zijn ziekte niet bij de AvA aanwezig kan zijn. De volgende dag heeft werkgever de AvA verplaatst naar 27 oktober 2021. Bij e-mail van 27 oktober 2021 heeft de advocaat van werknemer werkgever laten weten dat het verleende uitstel te kort is en zowel hijzelf als werknemer niet bij de AvA aanwezig kan zijn. Werkgever heeft diezelfde dag laten weten dat de AvA zal doorgaan en dat het bericht van de advocaat zal worden ingebracht als het advies van werknemer over het ontslag. Diezelfde dag heeft werkgever werknemer laten weten dat hij per 27 oktober 2021 is ontslagen als statutair bestuurder en zijn arbeidsovereenkomst per 1 december 2021 zal eindigen. Per diezelfde datum heeft werkgever de loonbetaling gestaakt. Werkgever heeft vervolgens een verzoekschrift ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op 14 maart 2022 met ingang van 1 mei 2022 ontbonden. Werknemer verzoekt de rechtbank het vennootschapsrechtelijke ontslagbesluit te vernietigen.

Oordeel

Werknemer heeft een dubbele rechtspositie. Hij is statutair bestuurder van werkgever en werknemer. Een vennootschapsrechtelijk ontslagbesluit brengt in beginsel ook de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de statutair bestuurder met zich. De kantonrechter vernietigt het ontslagbesluit, nu het bijeenroepen van de vergadergerechtigden niet tijdig is geschied. Werkgever heeft niet de verplichte acht dagen in acht genomen. Ondanks de verzoeken van werknemer heeft werkgever de oproepingsbrief aan de aandeelhouder van werkgever niet aan werknemer verstrekt en ook niet in het geding gebracht. Dit had wel van werkgever verlangd

mogen worden. De rechtbank kan zo niet vaststellen of de AvA in lijn met de wettelijke en statutaire verplichtingen is bijeengeroepen. Ook de termijn waarbinnen werknemer voor de AvA is opgeroepen (5 dagen van tevoren) is te kort, zeker nu werknemer destijds was ziekgemeld. Ook nadat de advocaat van werknemer had aangegeven dat zij op 26 en 27 oktober verhinderd was, heeft werkgever de AvA doorgezet. Daarbij heeft werkgever de e-mail van de advocaat ingebracht als advies, terwijl in die e-mail niet inhoudelijk namens werknemer is gereageerd. Hiermee heeft werkgever het inhoudelijke debat gefrustreerd. Gelet op het voorgaande is de rechtbank van oordeel dat de AvA in strijd met de wettelijke en statutaire bepalingen bijeen is geroepen en het adviesrecht ex artikel 2:227 lid 7 BW is geschonden. Het ontslagbesluit is daardoor vernietigbaar. Dat betekent dat werknemer ook na 27 oktober 2021 bestuurder van werkgever is gebleven. Als gevolg daarvan is ook het uit het vennootschapsrechtelijke ontslagbesluit voortvloeiende arbeidsrechtelijke ontslag ongeldig. Ook als het ontslagbesluit niet vernietigbaar zou zijn, zou het arbeidsrechtelijke ontslag alsnog ongeldig zijn nu het opzegverbod van ziekte aan de beëindiging in de weg staat. De verzochte loonvordering en de bonus over 2021 van werknemer worden toegewezen. Werkgever wordt bovendien veroordeeld om zijn re-integratieverplichtingen na te komen richting werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:2482

Zaaknummer: 325925

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: J.L.F. van der Kamp en G.A. Tsiris

Wetsartikelen: 2:15 BW, 2:227 BW en 2:8 BW