

RECHTSPRAAK

Geschil over de vraag of (middellijk) statutair bestuurder ontslag heeft genomen. Ontslag van deze statutair bestuurder brengt ook mee dat zijn dienstverband met werkgeefster wordt beëindigd.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 mei 2018 in dienst van werkgeefster in de functie van directeur op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer is bestuurder van onderneming 2. Onderneming 2 is een van de twee statutaire bestuurders van werkgeefster. De andere statutaire bestuurder is onderneming 3. Werkgeefster heeft drie aandeelhouders, namelijk onderneming 2 voor 35%, onderneming 3 voor 35% en onderneming 4 voor 30%. Op 26 juni 2020 is in de bijzondere algemene vergadering van aandeelhouders besloten dat het aangeboden ontslag van werknemer/onderneming 2 als directeur/bestuurder wordt aanvaard. Werknemer betwist dat hij ontslag als bestuurder van werkgeefster heeft genomen. De zaak wordt door de kantonrechter verwezen naar de handelskamer omdat werknemer via zijn vennootschap statutair bestuurder was van werkgeefster en zijn arbeidsovereenkomst nauw is verbonden met zijn rol als bestuurder. Bij de voorzieningenrechter vordert werknemer werkgeefster onder meer te veroordelen tot betaling van zijn loon en werknemer in staat te stellen om zijn bedongen arbeid te hervatten. Werknemer vordert nakoming van zijn arbeidsovereenkomst. Volgens werkgeefster heeft werknemer op 9 juni 2020 ontslag genomen en op 26 juni 2020 is deze ontslagname herhaald. Gelet op de 15 april-arresten is ook de arbeidsovereenkomst van werknemer geëindigd waardoor werknemer geen aanspraak meer maakt op doorbetaling van zijn loon en wedertewerkstelling.

Oordeel

Het spoedeisend belang is aanwezig nu werknemer doorbetaling van zijn loon en toelating tot werk vordert. Werkgeefster heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer op 9 juni 2020 ontslag heeft genomen. Vier andere werknemers hebben verklaard dat zij op 9 juni 2020 van werknemer zelf hebben gehoord dat hij ontslag had genomen.

Beëindiging arbeidsovereenkomst

Op basis van de 15 april-arresten wordt, kort gezegd, door een ontslagbesluit ook een einde gemaakt aan de arbeidsrechtelijke verhouding, tenzij een wettelijk ontslagverbod aan die beëindiging in de weg staat of partijen anders zijn overeengekomen. Volgens werknemer zijn de 15 april-arresten niet van toepassing omdat niet hijzelf bestuurder van werkgeefster was maar zijn onderneming 2. De voorzieningenrechter oordeelt dat de 15 april-arresten hier wel

van toepassing zijn. De arbeidsovereenkomst van werknemer is zo nauw verbonden met zijn rol als bestuurder, dat door de gekozen constructie heen gekeken moet worden. Het ontslag van werknemer als bestuurder/onderneming 2 als bestuurder van werkgeefster betekent daarom dat ook de arbeidsovereenkomst van werknemer is geëindigd. Van een uitzondering is hier geen sprake. Het ontslag van onderneming 2 als statutair bestuurder en het einde van het dienstverband van werknemer gaan per 26 juni 2020 in. Vanaf die datum kan werknemer geen aanspraak meer maken op doorbetaling van zijn loon, wedertewerkstelling en toelating tot zijn werkplek. In reconventie heeft werkgeefster verzocht dat werknemer al zijn bedrijfseigendommen inlevert en zich op het standpunt gesteld dat zij het loon in de periode 27 tot 30 juni 2020 ten onrechte heeft betaald. Beide vorderingen worden door de voorzieningenrechter toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:6053

Zaaknummer: 8696314 UV EXPL 20-159 en 509458 KG ZA 20-481 MS/1270

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: M. de Birk en J.F. Horsten

Wetsartikelen: 2:241 BW en 2:244 BW