

RECHTSPRAAK

De kantonrechter is bevoegd om van het geschil kennis te nemen. De bestuurder is geen statutair bestuurder maar titulair directeur.*Feiten*

Solulever is een onderneming die zich onder meer bezighoudt met het ontwikkelen, produceren en uitgeven van software. Werknemer is op 2 november 2019 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Solulever in de functie van CTO en directeur. Werknemer fungeerde daarnaast als statutair bestuurder van de in India gevestigde dochtervennootschap van Solulever. In een algemene vergadering van aandeelhouders (hierna: AvA) op 30 mei 2022 is besloten werknemer per direct te ontslaan als statutair bestuurder. Bij brief van 31 mei 2022 is dit ontslagbesluit aan werknemer medegedeeld en is bevestigd dat zijn arbeidsovereenkomst (met in achtname van de toepasselijke opzegtermijn) op 31 juli 2022 zal eindigen. Bij brief van 23 juni 2022 is werknemer voorwaardelijk ontslag op staande voet verleend. Bij brief van 29 juni 2022 is aan werknemer medegedeeld dat het voorwaardelijk ontslag op staande voet is omgezet in een onvoorwaardelijk ontslag op staande voet. Werknemer verzoekt onder meer om voor recht te verklaren dat hij niet is benoemd tot statutair bestuurder van Solulever en dat het door Solulever gegeven ontslag op staande voet nietig/vernietigbaar is.

Oordeel

De kantonrechter verworpt het standpunt van verweerders dat op grond van artikel 2:241 BW niet de kantonrechter maar de civiele kamer van de rechtbank bevoegd is van het geschil kennis te nemen omdat werknemer statutair bestuurder van Solulever zou zijn geweest. Uitgangspunt in deze zaak is dat het hier gaat om een persoon die niet de Nederlandse nationaliteit heeft en ook niet bekend is met het Nederlandse rechtstelsel. Niet gebleken is dat Solulever rekening heeft gehouden met deze omstandigheden. Gelet op de positie van werknemer had het op de weg van Solulever gelegen werknemer duidelijk te maken dat hij werd benoemd als statutair en niet als titulair directeur en ook wat de arbeidsrechtelijke verschillen tussen beide posities zijn. Niet is gebleken dat werknemer de benoeming tot statutair directeur heeft aanvaard. Er is namelijk geen bewijs dat het benoemingsbesluit destijds aan werknemer is toegezonden. Bij de AvA waarin het besluit is genomen was werknemer niet aanwezig. Ook in de arbeidsovereenkomst is geen verwijzing naar het statutairdirecteurschap opgenomen. Er zijn geen andere stukken overgelegd, op basis waarvan kan worden aangenomen dat destijds aan werknemer is duidelijk gemaakt dat het ging om zijn benoeming en inschrijving als statutair bestuurder. Ook is niet gebleken van een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering voor werknemer of dat werknemer aanwezig was bij de jaarlijks verplichte aandeelhoudersvergadering. Alle genoemde omstandigheden

afwegend, is de conclusie dat er onvoldoende bewijs is om aan te nemen dat werknemer statutair bestuurder van Solulever is (geweest). De kantonrechter is dus bevoegd van het geschil kennis te nemen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:10306

Zaaknummer: 10025152

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: T.B.M. Kersten

Wetsartikelen: 2:241 BW