

RECHTSPRAAK

Het ontslagbesluit door de RvC blijft in stand, en statutair directeur heeft geen arbeidsovereenkomst met werkgeefster. Ondanks enkele aanwijzingen voor een arbeidsovereenkomst, oordeelt de rechtbank dat de relatie tussen de statutair directeur en de onderneming een overeenkomst van opdracht betreft, vanwege de atypische positie en zeggenschap van de directeur.

Feiten

Werknemer is op 8 februari 2024 ontslagen als statutair directeur van werkgeefster. Werknemer tekende na een fusie in 2009 een overeenkomst van opdracht met de nv van werkgeefster. Na een reorganisatie in 2019 kreeg hij een zogenoemde overeenkomst van opdracht met de bv van werkgeefster, gedaagde. Werknemer had verschillende managementfuncties binnen werkgeefster, waaronder directeur Operation en Sales/ORB .

Werknemer is medeoprichter van werkgeefster. Alle oprichters van werkgeefster zijn aandeelhouder van een andere bv (bedrijf 1), de houder van de niet-stemgerechtigde winstaandelen van werkgeefster. De nog bij werkgeefster actieve oprichters zijn daarnaast ook lid van bedrijf 2, de houder van de stemgerechtigde aandelen van werkgeefster. Werknemer is aandeelhouder van bedrijf 1. In de vergadering van 8 februari 2024 nam de raad van commissarissen van werkgeefster het besluit om werknemer te ontslaan.

Werknemer vindt dit ontslag onterecht. Hij vindt dat dit besluit nietig is of dat de rechtbank het besluit moet vernietigen. Daarna wil hij terugkeren als directeur en zijn werkzaamheden hervatten. Werknemer wil weer bij de Kamer van Koophandel worden ingeschreven als bestuurder met vertegenwoordigingsbevoegdheid en hij wil dat een rectificatie over zijn onterechte ontslag aan alle personeelsleden verstuurd wordt. Werknemer vordert ook dat de rechtbank voor recht verklaart dat zijn overeenkomst met werkgeefster gezien moet worden als een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt.

Ontslagbesluit niet vernietigd

Het ontslagbesluit van werknemer als statutair directeur van werkgeefster houdt stand. Werknemer stelt dat de raad van commissarissen (RvC) een tegenstrijdig belang heeft bij zijn

ontslag, maar de rechtbank oordeelt dat dit niet het geval is. Het belang van de RvC om het bestuur te ontslaan is niet persoonlijk, maar hangt samen met de functie als commissarissen. Ook is het vertrouwen in het bestuur niet opgezegd, wat volgens werknemer een reden zou kunnen zijn om het ontslagbesluit te vernietigen. Omdat er geen tegenstrijdig belang is, heeft de RvC het recht om het ontslagbesluit te nemen, en wordt dit besluit dus niet vernietigd. Daarnaast wordt gesteld dat het hoorrecht en de raadgevende stem van werknemer niet geschonden zijn. Werknemer heeft voldoende tijd gehad om zich voor te bereiden op de vergadering en zijn mening te geven over het ontslag. Ook al vindt hij dat de communicatie rond het ontslag niet optimaal was, hij heeft voldoende gelegenheid gehad om zich uit te spreken. Hetzelfde geldt voor het adviesrecht van de ondernemingsraad: de ondernemingsraad heeft de kans gekregen om advies uit te brengen, en hoewel de termijn kort is, heeft de ondernemingsraad daar zelf geen bezwaar tegen gemaakt. Werknemer stelt ook dat het ontslag in strijd is met het belang van de onderneming, maar de rechtbank oordeelt dat de RvC het ontslag heeft gebaseerd op de dalende resultaten van de onderneming en het gebrek aan doortastend optreden van het bestuur. Dit wordt als legitiem beschouwd in het belang van de onderneming. Evenzo wordt het ontslag niet in strijd geacht met de redelijkheid en billijkheid, ondanks de latere communicatie over de redenen voor het ontslag. Werknemer heeft zelf de kans gehad om zijn standpunt toe te lichten en er zijn geen aanwijzingen dat de aandeelhouders onvoldoende geïnformeerd zijn.

Geen rectificatie

Het verzoek van werknemer om een rectificatie te sturen naar de personeelsleden dat zijn ontslag onterecht is, wordt afgewezen. Evenmin wordt zijn vordering om opnieuw als statutair directeur bij de Kamer van Koophandel ingeschreven te worden, ingewilligd. Het ontslagbesluit blijft dus ongewijzigd en werknemer is niet hersteld in zijn functie.

Geen arbeidsovereenkomst

Ten slotte stelt werknemer dat de overeenkomst tussen hem en werkgeefster als een arbeidsovereenkomst gekwalificeerd moet worden. De rechtbank oordeelt echter dat de overeenkomst meer een overeenkomst van opdracht is, mede gezien de dubbele positie van werknemer als directeur en aandeelhouder. De rechtbank benadrukt dat werknemer als aandeelhouder ook zeggenschap heeft in de onderneming, wat niet typisch is voor een arbeidsovereenkomst. Ook andere factoren, zoals het feit dat de hoogte van het loon niet door werkgeefster, maar door de aandeelhouders wordt bepaald, wijzen in de richting van een overeenkomst van opdracht. Daarom wordt de vordering van werknemer om zijn overeenkomst als een arbeidsovereenkomst te kwalificeren afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1655

Zaaknummer: C/16/581737 / HA ZA 24-490

Rechters: M. van der Knijff

Advocaten: M. Hurks en M.P.C. de Kramer

Wetsartikelen: