

RECHTSPRAAK

## werknemer/Lukoil Benelux B.V. c.s.

***Ontslag van werknemer als statutair directeur van materiële werkgever leidt tot einde arbeidsovereenkomst met Russische formele werkgever (ervan uitgaande dat dwingendrechtelijke bepalingen van Nederlands recht van toepassing zouden zijn).***

Lukoil Benelux (gevestigd te Rotterdam) en Lukoil Personell (gevestigd te Moskou) maken deel uit van het Lukoil-concern. Lukoil Personell fungeert binnen het concern als personeelsvereniging voor werknemers die binnen het concern, maar buiten Rusland, werken. Werknemer is sinds 1998 werkzaam geweest binnen het Lukoil-concern. Op 31 augustus 2005 is werknemer benoemd tot statutair directeur van Lukoil Benelux. Lukoil Personell en werknemer hebben op 10 mei 2006 een arbeidsovereenkomst gesloten. Op 23 december 2013 is werknemer als statutair bestuurder van Lukoil Benelux ontslagen. Met Lukoil Personell zijn diverse tijdelijke arbeidsovereenkomsten gesloten. De laatste overeenkomst liep tot 31 december 2013. Werknemer stelt dat vanaf 1 januari 2014 sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en vordert loondoorbetaling. Het besluit dat het einde van zijn aanstelling als statutair directeur van Lukoil Benelux inhield, betekent niet ook het einde van zijn arbeidsovereenkomst met Lukoil Personell. Lukoil Personell heeft ten onrechte geen toestemming gevraagd voor opzegging van de arbeidsovereenkomst, aldus werknemer.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. De Nederlandse rechter komt rechtsmacht toe, omdat de arbeid laatstelijk in Capelle aan den IJssel werd verricht. In de arbeidsovereenkomst is Russisch recht van toepassing verklaard. Zelfs als zou worden uitgegaan van de toepasselijkheid van het Nederlandse recht (werknemer stelt dat zijn positie wordt beschermd door Nederlandse bepalingen van dwingend recht), is – anders dan werknemer stelt – met het ontslagbesluit ten aanzien van Lukoil Benelux ook een einde gekomen aan de arbeidsrechtelijke relatie tussen werknemer en Lukoil Personell. De arbeidsovereenkomsten tussen werknemer en Lukoil Personell hebben zodanige samenhang met de functie die hij vervulde bij Lukoil Benelux, dat deze niet los daarvan kunnen worden gezien. Meegewogen wordt dat de eerste arbeidsovereenkomst met Lukoil Personell is overeengekomen nadat werknemer statutair bestuurder van Lukoil Benelux is geworden en er in zijn arbeidsovereenkomsten met Lukoil Personell steeds een verband werd gelegd met zijn functie als bestuurder. Daarnaast zien de arbeidsovereenkomsten uitsluitend op de periode dat werknemer werkzaam was voor Lukoil Benelux en bevatten zij bepalingen waaruit voorshands kan worden afgeleid dat het de bedoeling was de arbeidsovereenkomst slechts te

laten voortduren zolang werknemer in functie was bij Lukoil Benelux. Voorts heeft werknemer nog aangevoerd dat het ontslagbesluit van 23 december 2013 vernietigbaar is. Gelet op de uiteenlopende standpunten is nader feitenonderzoek noodzakelijk, waarvoor de onderhavige procedure zich niet leent. Volgt afwijzing van de vorderingen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 15-04-2015

**Zaaknummer:** C/10/470340 / KG ZA 15-178