

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Tot het overlijden van vader bestond zowel formeel als feitelijk een gezagsverhouding en daarmee een arbeidsovereenkomst. Niet is gebleken dat na het overlijden de arbeidsrelatie is getransformeerd in een werkrelatie op basis van een overeenkomst van opdracht.

Feiten

Werkgeefster is een familiebedrijf. Werknemer is van 1995 tot en met 3 december 1999 (mede) statutair bestuurder geweest. Na het terugtreden is hij werkzaamheden blijven verrichten. Op 20 augustus 2004 heeft werknemer een volledige volmacht gekregen. Na overlijden van moeder, is mevrouw C aangetreden als executeur-testamentair. De erfgenamen zijn werknemer, zijn zus en zijn broer. Alle aandelen vallen in de nalatenschap, die tot op heden onverdeeld is. Op 10 april 2013 is de zus benoemd tot bestuurder en is de volmacht van werknemer beperkt. Per 1 november 2013 is de volmacht van werknemer ingetrokken en is hij ontheven van zijn taken. Werknemer heeft in een brief van 1 januari 2014 bericht dat hij het niet eens is met de gang van zaken, die hij kwalificeert als een op non-actiefstelling, maar dat hij zich genoodzaakt heeft gezien te voldoen aan het uitdrukkelijke verzoek om zijn werkzaamheden te staken. Bij brief van 8 januari 2014 heeft werkgeefster aangegeven dat er onvoldoende aanknopingspunten zijn om een dienstverband aan te nemen en dat er nader onderzoek zal worden gedaan naar aansprakelijkheid van werknemer voor vermoedelijke tekortkomingen. Werknemer heeft aangegeven dat hij op het standpunt blijft dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst en aangegeven dat hij ziek is wegens hartklachten. Op 27 maart 2014 heeft het UWV (voor het geval sprake zou zijn van een arbeidsovereenkomst) een vergunning verleend voor beëindiging van het dienstverband. Werknemer heeft in eerste aanleg gevorderd voor recht te verklaren dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en (door)betaling van zijn salaris. De kantonrechter heeft geoordeeld dat sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst, en dat die rechtsgeldig is geëindigd per 1 september 2014. Werknemer en werkgeefster komen in hoger beroep tegen het vonnis.

Oordeel

In geschil is of is voldaan aan het vierde element dat geldt voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst, te weten het bestaan van een gezagsverhouding. Het hof neemt tot uitgangspunt dat vader tot aan zijn overlijden in 2004 feitelijk leiding gaf aan werkgeefster, dat werknemer toen gehouden was om instructies van zijn vader op te volgen en dat vader aan die bevoegdheid ook wel een zekere inhoud gegeven zal hebben. Daarmee bestond in ieder

geval tot 2004 zowel formeel als feitelijk een gezagsverhouding, en was in ieder geval in de periode tot het overlijden van vader voldaan aan alle vereisten voor een arbeidsovereenkomst. Het hof is niet gebleken dat na het overlijden van vader die arbeidsrelatie van karakter is veranderd en is getransformeerd in een werkrelatie op basis van een overeenkomst van opdracht (met volmachtverlening). Andere omstandigheden om aan te nemen dat na het overlijden van vader het samenwerkingsverband van een arbeidsovereenkomst is getransformeerd in een overeenkomst van opdracht, zijn niet aangevoerd en het hof evenmin gebleken. Werknemer stelt verder dat hij ten tijde van het ontslag arbeidsongeschikt was en er derhalve sprake was van een opzegverbod. De bewijslast dat hij ziek was ten tijde van de opzegging rust op werknemer. Het hof oordeelt dat werknemer er niet in is geslaagd om voldoende te onderbouwen dat hij ten tijde van het ontslag arbeidsongeschikt was. Het vonnis van de kantonrechter wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-07-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:5997

Zaaknummer: 200.209.578/01

Rechters: O.E. Mulder, W.P.M. ter Berg en G.T. De Jong

Wetsartikelen: 2:15 BW en 4:144 BW