

RECHTSPRAAK

Vennootschapsrechtelijk ontslag van holding werknemer als statutair bestuurder brengt niet mee dat arbeidsovereenkomst van werknemer eindigt. Betoog werkgever dat 15 april-arresten analoog moeten worden toegepast omdat de twee rechtsverhoudingen onsplitsbaar zijn, is onvoldoende onderbouwd.

Feiten

Werknemer is op 16 juni 2009 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Hollandsche Vastgoed Combinatie B.V. (hierna: HVC). Per 1 januari 2020 is het dienstverband van werknemer overgenomen door HVC, in het kader van een activaoverdracht. Werknemer is bestuurder en enig aandeelhouder van een persoonlijke holding (hierna: X B.V.). X B.V. is sinds 17 december 2019 een van de drie statutaire bestuurders van HVC. Tijdens de av van 25 april 2024 is X B.V. ontslagen als statutair bestuurder van HVC. Op 21 mei 2024 heeft HVC per e-mail aan werknemer laten weten dat het ontslag als bestuurder tevens betekent dat er een einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst. Werknemer vordert doorbetaling van loon en wedertewerkstelling. Hij legt aan de vordering ten grondslag dat het ontslag van X B.V. als statutair bestuurder geen gevolgen heeft voor zijn arbeidsrechtelijke positie.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In dit geval was werknemer niet zelf bestuurder van HVC, maar zijn onderneming X B.V. De 15 april-arresten zijn in deze situatie daarom niet rechtstreeks van toepassing. HVC heeft echter een beroep gedaan op analoge toepassing van de 15 april-arresten. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter heeft HVC onvoldoende onderbouwd dat de arbeidsovereenkomst van werknemer zo nauw verbonden is met zijn rol als bestuurder dat door de gekozen constructie heen gekeken moet worden. Werknemer is sinds 2009 als werknemer bij de rechtsvoorganger van HVC in dienst, en er is op 31 maart 2020 (met ingang van 1 januari 2020) een schriftelijke arbeidsovereenkomst gesloten met HVC. Dit wijst erop dat partijen zelf uitgaan van twee afzonderlijke rechtsverhoudingen. Bovendien heeft werknemer onweersproken gesteld dat zijn functie inmiddels is gewijzigd en dat hij vooral saleswerkzaamheden verricht. Hierdoor kan een onderscheid worden gemaakt tussen de bestuurders- en werknemerstaken van werknemer. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat vooralsnog niet is gebleken dat de positie van werknemer als werknemer zodanig verbonden is met zijn positie als statutair bestuurder dat de verhoudingen onsplitsbaar zijn. Er bestaat op dit moment dan ook onvoldoende aanleiding om de 15 april-arresten analoog toe te passen. Voor zover er al sprake zou zijn van onsplitsbare

rechtsverhoudingen, is de kantonrechter voorlopig van oordeel dat een van de uitzonderingsgronden genoemd in de 15 april-arresten zich hier voordoet, namelijk dat partijen over de beëindiging van de arbeidsrelatie andersluidende afspraken hebben gemaakt. Dit blijkt uit de transcriptie van de ava van 25 april 2024. Tijdens deze vergadering heeft HVC expliciet aangegeven dat de aandeelhoudersvergadering alleen over het bestuursrechtelijke gedeelte gaat en dat werknemer 'gewoon' een arbeidsovereenkomst heeft. Ook bevestigde HVC dat het vanaf de volgende dag 'business as usual' zou zijn, met dien verstande dat X B.V. bestuurder af was. Hierdoor vindt de kantonrechter het voldoende aannemelijk dat de bodemrechter zal oordelen dat partijen op de ava een andersluidende afspraak hebben gemaakt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Bovendien heeft werknemer na het statutair ontslag van X B.V. gewoon doorgewerkt en heeft HVC hem pas op 21 mei 2024 per e-mail laten weten dat zijn arbeidsovereenkomst met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn eindigt en dat hij is vrijgesteld van werkzaamheden. De kantonrechter beschouwt die e-mail als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Omdat het aannemelijk is dat de bodemrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst vernietigt en zal oordelen dat de arbeidsovereenkomst voortduurt, heeft werknemer recht op loondoorbetaling. De loonvordering wordt daarom toegewezen met ingang van 1 augustus 2024 tot het einde van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:7875

Zaaknummer: 11186409 \ VV EXPL 24-122

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: P. Bruin en J.L. Weel

Wetsartikelen: 7:681 BW