

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst, werknemer is via persoonlijke holding ook middellijk bestuurder van werkgever. Na ontslag van de holding als statutair bestuurder is arbeidsovereenkomst met werknemer doorgelopen. Ontbinding wordt afgewezen, arbeidsovereenkomst geen lege huls en geen van de aangevoerde gronden is vervuld.

Feiten

Werknemer heeft in 2020 samen met twee anderen werkgeefster opgericht, een technologiebedrijf dat zich bezighoudt met locatieoplossingen voor mobiele apps. Het bedrijf heeft vestigingen in zowel Nederland als India. In Nederland wordt gewerkt vanuit een kantoor in [locatie], maar dat kantoor wordt eind 2023 opgeheven. Werknemer werkt dan als enige nog in Nederland en doet dit vanuit zijn woning, die ook dient als officieel vestigingsadres van werkgeefster.

Werknemer was aanvankelijk statutair bestuurder en aandeelhouder. Per 1 januari 2022 is hij bovendien in dienst getreden bij werkgeefster als CEO, met een brutomaandsalaris van € 3.500. Na overname van een meerderheidsbelang door een Frans bedrijf eind 2023 is de interne structuur aanzienlijk veranderd. De holding van werknemer wordt als formeel bestuurder aangehouden, maar werknemer voerde feitelijk geen bestuurstaken meer uit. Hij wordt vanaf dan aangestuurd door de nieuwe directie van de overnemende partij. In het kader van de overname hebben partijen afspraken gemaakt over een nieuwe beloningsstructuur: werknemer ontvangt een salaris van € 4.320,37 en factureert daarnaast een managementfee vanuit zijn holding. Ook betaalt werkgeefster de huur van zijn woning (€ 2.950 per maand), omdat het kantooradres is vervallen en zijn woning als vestigingslocatie fungeert. Vanaf het voorjaar van 2024 heeft werknemer zijn onvrede geuit over zijn rol binnen het bedrijf. Hij voelde zich buitenspel gezet en heeft onvoldoende waardering ervaren. In mei en juni 2024 voert hij gesprekken met de directie over mogelijke beëindiging van zijn dienstverband met wederzijds goedvinden, maar partijen bereiken geen overeenstemming. Op 5 september 2024 is de holding van werknemer ontslagen als statutair bestuurder. Op 12 december volgt een formele opzegging van een eventuele managementovereenkomst.

Werkgeefster verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair omdat werknemer ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld door geld van de bedrijfsrekening weg te sluizen. Volgens werkgeefster zou hij in het geheim € 35.400 naar zijn eigen holding hebben overgemaakt. Werknemer voert daartegen verweer en stelt dat deze bedragen bedoeld zijn

voor de huur van zijn woning, conform afspraak. Hij onderbouwt dat met berichten aan de accountant waarin de transacties zichtbaar zijn. Ook blijkt uit een verklaring van een medeoprichter dat de directie van werkgeefster op de hoogte was van deze afspraak.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van diefstal of heimelijke handelingen. Ook het verwijt dat werknemer de banktoegang zou blokkeren, houdt geen stand.

De rechter concludeert verder dat er geen sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. Werknemer is open geweest over zijn twijfels en motivatieproblemen. Werkgeefster onderneemt echter geen poging om de arbeidsrelatie te verbeteren, maar stuurt vrijwel direct aan op vertrek. De kantonrechter vindt dat werkgeefster als werkgever haar verantwoordelijkheid niet heeft genomen en onvoldoende heeft geprobeerd de situatie te herstellen.

Ook de overige gronden voor ontbinding — zoals het argument dat de arbeidsovereenkomst een ‘lege huls’ is geworden door het ontslag van de holding als bestuurder — overtuigen niet. Werknemer voert zijn taken nog altijd uit en de formele bestuursrol via zijn holding is volgens de rechter slechts een praktische constructie geweest, zonder inhoudelijke betekenis. De rechter wijst het ontbindingsverzoek daarom af. De arbeidsovereenkomst blijft in stand.

Werknemer dient zelf nog enkele tegenverzoeken in, waaronder vernietiging van de opzegging van een vermeende tweede arbeidsovereenkomst en betaling van achterstallig loon (onder meer managementfees en huurvergoeding). De rechter wijst deze af. De opzegging betreft geen arbeidsovereenkomst, en de huurbetaling geldt als vergoeding voor het vestigingsadres, niet als loon. Eventuele vorderingen uit hoofde van de managementfee komen toe aan de holding van werknemer, die geen partij is in deze procedure.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:2966

Zaaknummer: werkgeefster/werknemer

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: S.W. Claassen, R. Olde en De Moor

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW