

RECHTSPRAAK

Werknemer is sinds 1 september 1987 in dienst van (de rechtsvoorganger van) Stichting Wel.kom. Met ingang van 1 januari 1994 benoemd tot directeur. In de vergadering van de Raad van Toezicht op 12 februari 2009 is werknemer ontslagen als statutair bestuurder. Het salaris van werknemer is tot en met de maand februari 2009 betaald. Werknemer stelt vervolgens een loonvordering in. Volgens werknemer is met het ontslagbesluit van de RvT geen einde gekomen aan zijn arbeidsovereenkomst. De zogenoemde 15-april-arresten zijn volgens werknemer niet van toepassing op Stichtingbesturen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Betekent het ontslag als bestuurder van de rechtspersoon tevens dat zijn dienstbetrekking met de stichting is geëindigd? De rechtspraak wat betreft de bestuurder van de vennootschap (NV en BV) is voldoende duidelijk: HR 15 april 2005, *NJ* 2005, 483 3n 484, m.nt. GHvV. Blijkens de wetsgeschiedenis strekken art. 2:134-244 BW ertoe te bewerkstelligen dat door een ontslagbesluit (als rechtspersoonlijke bestuurder) ook een einde wordt gemaakt aan de arbeidsrechtelijke verhouding. Daarom heeft te gelden dat een ontslagbesluit in beginsel tevens beëindiging van de dienstbetrekking van de bestuurder tot gevolg heeft. Voor een uitzondering is slechts plaats indien een wettelijk ontslagverbod aan die beëindiging in de wet staat of indien partijen anders zijn overeengekomen. Betekent deze rechtspraak voor de rechtspersoon/vennootschap (NV en BV) vervolgens dat de daaruit af te leiden regels onverkort kunnen worden toegepast op de stichting? De kantonrechter wil daarbij als maatschappelijke realiteit aannemen dat een stichting met een al of niet grote onderneming (bedrijf) op één lijn is vast te stellen met de meerderheid van NV's en BV's die met min of meer grote ondernemingen aan het maatschappelijk verkeer deelnemen. Die mate van maatschappelijk functioneren zou kunnen pleiten voor het op één lijn stellen van de NV, de BV en de stichting. De kantonrechter meent evenwel dat die opvatting teveel wetgevende elementen in zich heeft om thans ingang te doen vinden. Temeer omdat de wetsgeschiedenis met betrekking tot art. 2:134 en 2:244 BW geen betrekking heeft op de stichting. De kantonrechter overweegt dat voor het ontslag van op arbeidsovereenkomst werkzame bestuurders van verenigingen en stichtingen anders dan voor bestuurders van NV en BV geen vrijstelling is verleend van de verplichting van artikel 6 lid 1 BBA. Een ontslagvergunning is dan ook vereist, ook al gaan er stemmen op hetzij dat voor die toetsing geen plaats is, hetzij de wet (art. 2:98 BW) moet worden aangepast (Dijk/Van der Ploeg, p. 212; Van der Ploeg/Groeneveld-Louwerse in: *Ontslag van bestuurders van rechtspersonen*, Utrecht 1999, p. 32); Nicolai, *TvOB* 2007-6). De kantonrechter meent dat voor uitschakeling van de CWI wel wat meer is vereist en acht hier een taak voor de wetgever weggelegd.

Bij deze onzekerheden houdt de kantonrechter het ervoor dat ontslag door een bevoegd

orgaan van de bestuurder van de stichting niet met zich brengt dat daarmee tevens een einde is gemaakt aan de arbeidsrechtelijke betrekking. Bijzondere omstandigheden of een overeenkomst tussen partijen zijn in deze zaak niet gesteld of anderszins gebleken. Dat brengt mee dat het bevoegde orgaan zich kan wenden tot de CWI voor een ontslagvergunning of tot de kantonrechter voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Thans is eiser arbeidsrechtelijk nog steeds in dienst bij gedaagde, ook al verricht hij geen werkzaamheden meer. Dan blijft over de aanspraak van de rechtspersoonlijk maar niet arbeidsrechtelijk ontslagen bestuurder op loondoorbetaling. Tot het moment dat ook de arbeidsovereenkomst van de bestuurder is ontbonden bestaat in beginsel aanspraak op salaris. Vanaf het moment van ontslag is de bestuurder functieloos. De regel 'geen arbeid, geen loon' (artikel 7:627 BW) zal hier niet worden toegepast. De werknemer die verhinderd is, de overeengekomen werkzaamheden uit te voeren behoudt aanspraak op doorbetaling van het loon, indien de verhindering om de overeengekomen arbeid te verrichten in redelijkheid voor risico van de werkgever moet komen (artikel 7:628 lid 1 BW). Ontslag als rechtspersoonlijke bestuurder ligt in de risicosfeer van de werkgever, zodat ook tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst het loon moet worden doorbetaald. Dat is in beginsel ook zo indien de werkgever gegronde redenen heeft voor het rechtspersoonlijke ontslag en de werknemer dat ontslag aan zichzelf te wijten had. Bijzondere omstandigheden die tot een ander oordeel kunnen leiden zijn niet gesteld of anderszins gebleken.

Volgt toewijzing loonvordering.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-04-2009

ECLI: ECLI:NL:RBROE:2009:BI3032

Zaaknummer: 238384

Wetsartikelen: 2:298 BW