

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgevers

Vergaande verstrengeling in de boekhouding tussen verschillende werkgevers en rechtspersonen leidt niet tot misbruik van identiteitsverschil (vereenzelviging). Wel sprake van aansprakelijkheid voor loonbetaling wegens onduidelijkheid.

Werknemer is op 5 juli 2008 in dienst getreden bij werkgever A op basis van een tijdelijk contract. Deze overeenkomst eindigde op 4 januari 2009. Nagenoeg aansluitend is een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten die eindigde op 9 januari 2010. Per 1 juli 2010 is werknemer opnieuw bij werkgever A in dienst getreden als taxichauffeur voor gemiddeld 20 uur per week. Op die overeenkomst is de CAO voor het Taxivervoer van toepassing verklaard. Deze overeenkomst liep, na verlenging, tot en met 30 december 2012. Werknemer is voorts per 1 juli 2010 bij werkgever B in dienst getreden voor 20 uur per week. Deze arbeidsovereenkomst is formeel geëindigd op 30 juni 2011. Na 30 juni 2011 heeft werknemer zonder schriftelijke arbeidsovereenkomst chauffeurswerkzaamheden voor werkgever A en/of werkgever B verricht. X en Y waren bestuurders van werkgever A. De lonen werden wisselend betaald door werkgever A, B of X en Y. Werkgever A is op 4 april 2013 failliet verklaard. Werknemer vordert €10.759,03 aan achterstallig nettoloon van X, Y en werkgever B. Daartoe beroept werknemer zich op vereenzelviging wegens misbruik van identiteitsverschil.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof overweegt dat werkgever A een afzonderlijke rechtspersoon is (geweest) met een eigen inschrijving in de Kamer van Koophandel, waarvan X en Y de bestuurders waren. Vereenzelviging van een rechtspersoon met een natuurlijke persoon en/of met een personenvennootschap is slechts bij hoge uitzondering mogelijk. In het standaardarrest Rainbow/Ontvanger (HR 13 oktober 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA7480) overwoog de Hoge Raad dat door degene die (volledige of overheersende) zeggenschap heeft over twee rechtspersonen, misbruik kan worden gemaakt van het identiteitsverschil tussen deze rechtspersonen, en dat hetgeen met zodanig misbruik werd beoogd, in rechte niet behoeft te worden gehonoreerd. Het maken van zodanig misbruik zal in de regel moeten worden aangemerkt als een onrechtmatige daad die verplicht tot het vergoeden van de schade die door het misbruik aan derden wordt toegebracht. Deze verplichting tot schadevergoeding zal dan niet alleen rusten op de persoon die met gebruikmaking van zijn zeggenschap de betrokken rechtspersonen tot medewerking aan dat onrechtmatig handelen heeft gebracht, maar ook op deze rechtspersonen zelf, omdat het ongeoorloofde oogmerk van degene die hen beheerst rechtens dient te worden aangemerkt als een oogmerk ook van hen. De omstandigheden van het geval kunnen evenwel ook zo uitzonderlijk van aard zijn dat

vereenzelviging van de betrokken rechtspersonen – het volledig wegdenken van het identiteitsverschil – de meest aangewezen vorm van redres is. In de Rainbow/Ontvanger-casus werd vereenzelviging niet aangenomen. Dat in dit geval misbruik van identiteitsverschil is gemaakt, is op geen enkele manier verder toegelicht, laat staan aannemelijk gemaakt, door werknemer. Wel is er onbetwist sprake van verstrengeling van de boekhouding, die tot gevolg heeft dat het hof, in navolging van partijen, voor de beoordeling van de loonvordering, verder geen onderscheid zal maken tussen werkgever A en X. Voor een totale vereenzelviging bestaat evenwel geen grond. Nu de vordering tot het verstrekken van een afschrift van een arbeidsovereenkomst met werkgever A zich duidelijk tot die vennootschap richt, had de kantonrechter niet X en Y mogen veroordelen om dit stuk op straffe van verbeurte van een dwangsom aan werknemer af te geven. Werknemer dient zich hiertoe, voor zover hij nog belang heeft bij deze overeenkomst – een concreet belang heeft hij verder niet gesteld – te wenden tot de curator.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-09-2014

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2014:6980

Zaaknummer: 200.139.517-01

Wetsartikelen: 6:162 BW