

RECHTSPRAAK

Inschrijving als vennoot bij v.o.f. (werkgever) is geen wettelijke grond voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst. Ook geen einde arbeidsovereenkomst door feitelijk handelen als vennoot. Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Verzoeker 1, verzoeker 2 en werknemer zijn met ingang van 15 augustus 2011 een vennootschap onder firma met elkaar aangegaan. Werknemer, verzoeker 1 en verzoeker 2 hebben met de v.o.f. een (literair) café uitgebaat. Boven het café bevinden zich een aantal appartementen die verhuurd worden. Werknemer huurt een van de appartementen. Verzoeker 1 en werknemer zijn het niet met elkaar eens over de omgangsregeling voor hun kinderen en in dat kader loopt er een procedure bij de rechtbank. Vanaf 14 januari 2019 heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht voor de v.o.f. vanwege zijn (geestelijke) gezondheidstoestand. Op grond van het vennootschapscontract hebben verzoeker 1 en verzoeker 2 hem daarom per 28 september 2019 met onmiddellijke ingang uit de v.o.f. gezet. Verzoeker 1 en verzoeker 2 hebben de v.o.f. onder dezelfde naam voortgezet. Vanaf medio februari 2020 is werknemer weer begonnen met werken bij de v.o.f. Na onderling overleg is werknemer met ingang van 1 mei 2020 in dienst getreden bij de v.o.f. op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Per 1 november 2020 heeft werknemer zich weer als vennoot ingeschreven in het register van de Kamer van Koophandel. Werknemer heeft op 14 januari 2021 kenbaar gemaakt dat hij zijn voorstel om de zaak over te nemen, introk. Verzoeker 2 heeft hem vervolgens verzocht om zich uit te schrijven als vennoot bij de Kamer van Koophandel. Dat heeft werknemer niet gedaan. Bij brief van 22 januari 2021 heeft de v.o.f. de arbeidsovereenkomst opgezegd, met als reden dat er door het toetreden van werknemer tot de v.o.f. niet langer sprake was van een gezagsverhouding en dat er daardoor een onmogelijke situatie was ontstaan. Partijen twisten over de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen (van rechtswege) is geëindigd.

*Oordeel**Einde arbeidsovereenkomst*

Inschrijving als vennoot bij een v.o.f. (waarvan de vennoten de werkgever zijn) is geen wettelijke grond voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter overweegt verder dat er tussen partijen geen discussie over bestaat dat werknemer zich in november 2020 weer heeft ingeschreven bij de Kamer van Koophandel als vennoot met als enig doel om de verlenging van de horecaverunning veilig te stellen. De gezagsrelatie was daarmee in

stand gebleven. Gelet hierop is door de inschrijving als vennoot niet van rechtswege een einde gekomen aan de arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter verzet de rechtszekerheid zich ertegen dat de arbeidsovereenkomst van werknemer vervolgens geruisloos overgaat in een vorm van samenwerking waarin werknemer zijn werkzaamheden als vennoot zou gaan verrichten. Een dergelijke overgang van hoedanigheid (van werknemer naar vennoot) kan niet zonder formele afspraken daarover plaatsvinden, zoals over het tijdstip waarop dat gebeurt, de beloning en de manier waarop wordt samengewerkt. Dat werknemer zich vanaf december 2020 heeft gedragen als vennoot is dan ook niet relevant. Nu er geen sprake kan zijn van een geruisloze omzetting, is de arbeidsovereenkomst niet geëindigd. De vraag die vervolgens beantwoord moet worden, is of de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is opgezegd. De kantonrechter is van oordeel dat dat niet het geval is. Opzegging is onder meer mogelijk wanneer de werknemer daarmee instemt of het UWV daarvoor toestemming heeft verleend. Dat is niet gebleken. Weliswaar hebben verzoeker 1 en verzoeker 2 nog aangevoerd dat er op enig moment wel overeenstemming was over een einde van de arbeidsovereenkomst en voortzetting van de onderneming door werknemer, maar werknemer heeft uiteindelijk een vaststellingsovereenkomst hierover niet ondertekend. Opzegging door de werkgever is verder mogelijk wegens een dringende reden. De kantonrechter overweegt dat verzoeker 1 en verzoeker 2 in hun brief van 22 januari 2021 weliswaar een aantal redenen noemen waarom zij de arbeidsovereenkomst opzeggen, maar dat zij tegelijk erkennen dat die redenen niet onverwijld zijn meegedeeld aan werknemer en dat daarmee geen sprake is van 'dringende redenen'. Gelet hierop zal het verzoek om het bij brief van 22 januari 2021 aangezegde ontslag te vernietigen, worden toegewezen. Aangezien het aangezegde ontslag wordt vernietigd, zullen verzoeker 1 en verzoeker 2 het loon moeten doorbetalen totdat de arbeidsovereenkomst zal zijn geëindigd.

Nu nog steeds sprake is van een arbeidsovereenkomst, komt de vraag aan de orde of de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden. De kantonrechter leidt uit het verzoek van verzoeker 1 en verzoeker 2 af dat bedoeld is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van verwijtbaar handelen van werknemer dan wel een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter overweegt hierbij dat wel duidelijk is geworden dat er veel speelt en heeft gespeeld tussen partijen, maar dat onvoldoende is gebleken dat de rol van werknemer daarin in het kader van de arbeidsrechtelijke verhouding is aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. In het bijzonder overweegt de kantonrechter in dit kader dat het familierechtelijke geschil dat speelt tussen verzoeker 1 en werknemer in deze procedure niet ter beoordeling ligt. Verder in aanmerking nemende dat de v.o.f. van partijen een kleine onderneming betreft met weinig werknemers en partijen nauw met elkaar moeten samenwerken, is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een zodanige blijvende verstoring van de verhouding, dat van verzoeker 1 en werknemer als werkgever in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer in stand te laten. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van verzoeker 1 en verzoeker 2 zal toewijzen en de arbeidsovereenkomst dus zal ontbinden. Het einde van de arbeidsovereenkomst zal worden bepaald op 1 juli 2021. De kantonrechter ziet geen reden om aan werknemer een

billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 28-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2021:2276

Zaaknummer: 899447

Rechters: M. Haisma

Advocaten: G. Bergman en B. van Dijk

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:678 BW