

WANNEER IS MOEDERVENNOOTSCHAP AANSPRAKELIJK JEGENS WERKNEMERS DOCHTERMAATSCHAPPIJ?

Wie bepaalt, betaalt?

Of de moedermaatschappij aansprakelijk is voor de schulden van een dochter, hangt voornamelijk af van de mate waarin de moeder beslist over de dochter. Het recht om te bepalen, brengt ook plichten met zich mee.

TEKST: CAROLIN VETHANAYAGAM* | BEELD: DREAMSTIME



Een rechtspersoon is in beginsel alleen aansprakelijk voor zijn eigen schulden en niet ook voor de schulden van de aan hem verbonden vennootschappen. Onder omstandigheden wordt deze beperking van aansprakelijkheid echter doorbroken en kan de rechtspersoon worden aangesproken voor schulden van bijvoorbeeld de dochtervennootschap, zoals loonschulden.

Bemoeienis

Een dochtermaatschappij-werkgever kan deel uitmaken van een concern of een groep van ondernemingen, waarin (zeer) intensieve bemoeienis is van de aandeelhouder/moedermaatschappij met het beleid van de dochtermaatschappij(en). Deze bemoeienis kan zover gaan dat het niet meer duidelijk is wie de diverse besluiten neemt en wie verantwoordelijk en aansprakelijk is voor verbintenissen van schuldeisers, zoals werknemers. Dit wordt vooral als bezwaarlijk gezien als de dochtermaatschappij geen verhaal meer biedt. Om schuldeisers van de vennootschap te beschermen heeft de rechtspraak de leer van de 'doorbraak van aansprakelijkheid' ontwikkeld. Hierbij wordt door de rechtspersoonlijkheid van de dochtermaatschappij heen gekeken naar de feitelijke beleidsbepaler, namelijk de moedermaatschappij.

Zorgplicht

Het beginsel van uitsluiting van aansprakelijkheid van de moedervennootschap wordt doorbroken als er sprake is van een onrechtmatige daad van de moeder-

maatschappij. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de moeder misbruik maakt van de onderliggende concernrelatie(s), de belangen van de werknemers van de dochtermaatschappij veronachtzaamt of de op haar rustende zorgplicht jegens de werknemers van de dochtermaatschappij schendt, of in ieder geval daaraan geen invulling geeft, nadat zij zich intensief heeft bemoeid met het beleid van de dochter.

Om werknemers van de dochtermaatschappij tegemoet te komen, heeft de rechtspraak diverse criteria ontwikkeld om doorbraak van aansprakelijkheid van de moedermaatschappij aan te nemen. Die criteria worden hierna verduidelijkt aan de hand van enkele uitspraken van rechters.

Achterstallig loon

In een recente uitspraak van de Rechtbank Amsterdam sprak de werknemer zowel zijn contractuele werkgever aan als de moedermaatschappij om het (achterstallig) loon tijdens ziekte door te betalen. Nadat de Rechtbank had geoordeeld dat de contractuele werkgever in ieder geval gehouden was om het achterstallig loon te betalen aan de werknemer, rees de vraag of de vordering ook jegens de moedervennootschap toewijsbaar was.

'LEER VAN DE 'DOORBRAAK VAN AANSPRAKELIJKHEID' BESCHERMT SCHULDEISERS.'

De Rechtbank stelde voorop dat uitgangspunt in de vennootschapsrechtelijke context is dat de moedervennootschap als aandeelhouder in beginsel niet aansprakelijk is voor schulden van de dochtervennootschap.

Dit beginsel van uitsluiting van aansprakelijkheid van de aandeelhouder wordt alleen doorbroken als er sprake is van een onrechtmatige daad van de aandeelhouder/moedervennootschap. Daartoe is vereist een zeer hecht concernverband, waarbij de (ultieme) moedervennootschap intensieve en indringende bemoeienis heeft met de bedrijfsvoering van de dochter, in die dochter het beleid bepaalt en de beslissende zeggenschap uitoefent, terwijl de moedervennootschap een ernstig verwijt valt te maken.

'Fnuiken'

De Rechtbank oordeelde dat dat het geval was. Uit de stukken bleek dat de uiteindelijke aandeelhouder feitelijk in alle vennootschappen beslissende zeggenschap had. Hij hield alle aandelen in de dochtervennootschap door tussenkomst van de moedervennootschap en een holding, en had zich in hoogst mogelijke mate ingelaten met de gang van zaken bij de dochtervennootschap. Dat de moedervennootschap, althans de uiteindelijke aandeelhouder, er niet zorg voor draagt dat het loon van de werknemer door de dochtervennootschap wordt uitgekeerd, terwijl erkend wordt dat hij daar recht op heeft én zijn (werkende) collega's wel salaris ontvangen, valt de moedervennootschap en de uiteindelijke aandeelhouder ernstig aan te rekenen, aldus de Rechtbank. Volgens de Rechtbank komt uit de gehele gang van zaken het beeld naar voren dat de vennootschappelijke structuur wordt gebruikt om rechten van de werknemer te 'fnuiken' en hem in het geschil het onderspit te laten delven. Gelet op al het voorgaande wees de Rechtbank de vordering van de werknemer ook jegens de moedermaatschappij toe.

Sociaal plan

In een uitspraak van de Rechtbank Groningen uit 2011 rees de vraag of de (groot)moedermaatschappij onrechtmatig jegens de werknemers van de inmiddels failliete dochtermaatschappij handelde door geen uitvoering te geven aan het concept sociaal plan dat de dochtermaatschappij had opgesteld voor haar werknemers. Van belang was hierbij onder meer dat de moedermaatschappij had gekozen voor ontmanteling van de dochtermaatschappij en dat zij in het concept sociaal plan de indruk had gewekt dat zij garant zou staan voor de nakoming hiervan. De Rechtbank oordeelde dat de moedermaatschappij 'aan de knoppen binnen het concern' draaide. Er was geen sprake van effectieve vrijheid van ondernemen van de (dochter)vennootschappen: de moedermaatschappij stuurde altijd mee.

'AANSPRAKELIJKHEID WORDT ALLEEN DOORBROKEN BIJ EEN ONRECHTMATIGE DAAD.'

Hoewel de moedermaatschappij de ruimte had om te ondernemen op de door haar gewenste wijze, legde dit haar tegelijkertijd ook verplichtingen op. De nauwelijks door vennootschappelijke scheidslijnen gehinderde, alles bepalende moedervennootschap was daarom mede verantwoordelijk voor de sociale/arbeidsrechtelijke consequenties van haar beslissingen bij de (klein) dochters. Het niet bereid verklaren van de moedermaatschappij om, buiten het faillissement van de dochtermaatschappij om, het onder haar verantwoordelijkheid tot stand gekomen concept sociaal plan na te komen, was onrechtmatig jegens degenen die aan dat plan - indien dit tot stand was gekomen - rechten hadden kunnen ontnemen. In hoger beroep liet het Hof Leeuwarden de uitspraak (grotendeels) in stand.

Terughoudend

Directieleden en vertegenwoordigers van een moedermaatschappij dienen zich dus terughoudend op te stellen bij het bepalen van het beleid van de dochtermaatschappij, willen zij voorkomen dat de moedermaatschappij tegenover de werknemers van de dochtermaatschappij aansprakelijk wordt voor loonverplichtingen en dergelijke. Bij het beoordelen van deze aansprakelijkheid zijn de volgende vragen van belang:

- 1 Is er sprake van een zeer hecht concernverband?
- 2 Is er sprake van intensieve en indringende bemoeienis van moedermaatschappij met het beleid van de dochtermaatschappij?
- 3 Is er sprake van feitelijke en beslissende zeggenschap van de moedermaatschappij in de dochtermaatschappij?
- 4 Is er sprake van een vergaande financiële verwevenheid binnen het concern waartoe de dochtermaatschappij behoort?
- 5 Valt de moedermaatschappij een ernstig verwijt te maken, doordat zij bijvoorbeeld nalaat bepaalde werknemers te betalen terwijl andere werknemers en/of crediteuren wel worden betaald?
- 6 Heeft de moedermaatschappij toezeggingen gedaan aan de werknemers en/of verwachtingen gewekt die zij niet nakomt?

Als het antwoord op een groot deel van de vragen bevestigend luidt, kan de moedermaatschappij aansprakelijk worden gehouden voor de verplichtingen die de dochtermaatschappij heeft tegenover haar werknemers, als zij onvoldoende verhaal biedt. □

Noot

*Carolien Vethanayagam is advocaat bij Justion Advocaten, vestiging Rotterdam. Ze dankt Jan Peter de Man, advocaat bij hetzelfde kantoor.



Meer op
Accountant.nl/
vaktechniek