

ANNOTATIE

# Een accessoire arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op het moment dat de principale arbeidsovereenkomst tot een einde komt

*mr. dr. G.W. van der Voet*

*Annotatie bij Hoge Raad, 28-06-2013, ECLI:NL:HR:2013:41 (AR-2013-0529)*

## 1. Inleiding

Op 28 juni jongstleden wees de Hoge Raad een voor het arbeidsrecht belangwekkend arrest. Door aan te nemen dat een arbeidsovereenkomst van rechtswege tot een einde kan komen op het moment dat een andere arbeidsovereenkomst eindigt, vanwege het accessoire karakter dat de eerstgenoemde overeenkomst tot de laatstgenoemde overeenkomst heeft, maakt de Hoge Raad een nieuwe uitzondering op het gesloten stelsel van het ontslagrecht. De vraag is hoever deze uitzondering reikt.

In dit commentaar zullen eerst kort de feiten uiteen worden gezet (par. 2). Vervolgens zullen de arresten van het Hof Den Haag en de Hoge Raad worden samengevat (par. 3 en 4), waarna kort wordt stilgestaan bij de vraag wat een accessoire verbintenis precies inhoudt (par. 5). Tot slot wordt ingegaan op de vraag hoe deze vorm van doorwerking van het algemeen verbintenissenrecht in het arbeidsrecht zich verhoudt tot het gesloten stelsel van het ontslagrecht en naar de reikwijdte van deze door de Hoge Raad op het gesloten stelsel gemaakte uitzondering (par. 5 en 6). Het geheel zal worden afgerond met een conclusie (par. 7).

## 2. Feiten

In de onderhavige zaak was een werknemster per 1 april 2004 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij de Nederlandse Antillen als hoofd afdeling Algemene en juridische zaken van het Kabinet van de Gevolmachtigde Minister van de Nederlandse Antillen te Den Haag (hierna: het Kabinet). Daarnaast trad deze werknemster in dienst van Stichting Het Antillenhuis (hierna: de Stichting). Deze stichting is in 1996 blijkens de oprichtingsakte door het de Nederlandse Antillen opgericht:

*‘(...) om door het ABP te worden toegelaten als aangesloten lichaam, opdat het mogelijk wordt dat de arbeidscontractanten, werkzaam bij het Kabinet, op grond van hun dienstverband met de stichting kunnen deelnemen aan de pensioenregeling van het ABP.’* In de oprichtingsakte staat verder dat een dienstverband met de Stichting, behalve op het gebied van de ABP-regelingen, geen enkele invloed heeft op de materiële rechtspositie van werknemers van het Kabinet. Salaris en andere vergoedingen werden voorts door de Nederlandse Antillen aan werknemster betaald. De werknemster is na indiensttreding bij de Stichting aangemeld als deelnemer aan de pensioenregeling van het ABP.

In 2006 wordt de arbeidsovereenkomst met de werknemster bij het Kabinet door de Nederlandse Antillen (na een eerdere, mislukte opzegging in 2005) opgezegd. De arbeidsovereenkomst met de Stichting is niet (apart) opgezegd. Dientengevolge ontstaat vervolgens (onder meer) een discussie tussen partijen over de vraag wie de werkgever van deze werknemster is: de Nederlandse Antillen, de Stichting, of beide.

### **3. Oordeel van het Hof Den Haag**

Volgens het Hof Den Haag is niet in geschil dat een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen en dat daarop Nederlands recht van toepassing is (r.o. 3). Vervolgens oordeelt het hof dat tussen de werknemster en de Nederlandse Antillen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen (r.o. 4). Het standpunt van de Stichting dat geen sprake is van een dienstverband met de Stichting, maar alleen met de Nederlandse Antillen, vat het hof zo op dat, voor zover sprake is van een dienstverband met de Stichting:

*‘(...) dit dienstverband niet alleen zozeer is verweven met, maar ook zozeer accessoir is aan het dienstverband tussen werknemster en de Nederlandse Antillen, dat eerstgenoemd dienstverband geen zelfstandige betekenis heeft en daarom het lot van het dienstverband met de Nederlandse Antillen moet delen’.* Het hof geeft vervolgens aan dit standpunt te delen (r.o. 5). De arbeidsovereenkomst tussen de werknemster en de Nederlandse Antillen is geëindigd per 1 november 2006 (r.o. 6-10). Dientengevolge is volgens het hof ook de arbeidsovereenkomst met de Stichting – voor zover daarvan sprake was – tot een einde gekomen (r.o. 11).

Opvallend is dat het hof de vraag of er – gezien de bedoeling van partijen en de wijze waarop zij aan die bedoeling feitelijk uitvoering hebben gegeven – wel sprake was van een arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en de Stichting, nadrukkelijk in het midden laat. Het antwoord op die vraag had namelijk wel eens heel goed negatief kunnen uitvallen. Zo was onomstreden sprake van een formele constructie, uitsluitend bedoeld om aansluiting bij het Nederlandse ABP mogelijk te maken, waarbij de werkneemster feitelijk geen werkzaamheden voor de Stichting verrichtte, terwijl het loon en de andere vergoedingen gewoon door de Nederlandse Antillen werden betaald (de Stichting beschikte niet eens over eigen middelen). Niet duidelijk is waarom het hof de zaak niet gewoon op deze wijze heeft afgedaan. Mogelijk gaven de aangevoerde feiten daartoe onvoldoende aanleiding. Niet ondenkbaar is echter dat het hof eventuele ongewenste gevolgen voor de pensioenopbouw bij het ABP van de onderhavige werkneemster en overige werknemers werkzaam ‘in dienst van’ de Stichting heeft willen vermijden.

#### **4. Oordeel van de Hoge Raad**

De werkneemster is het niet eens met het oordeel van het hof en gaat daartegen in cassatie. Volgens het cassatiemiddel zou het hof (onder meer) hebben miskend dat, wanneer tussen partijen een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW tot stand is gekomen, daarop de regels voor ontslagbescherming van titel 7.10 BW van toepassing zijn. Op grond van die regels kan een arbeidsovereenkomst niet eindigen doordat een overeenkomst wordt beëindigd waaraan die arbeidsovereenkomst is gelieerd. In het cassatiemiddel wordt met andere woorden een beroep gedaan op het gesloten stelsel van het ontslagrecht.

De Hoge Raad laat het oordeel van het hof echter in stand. Dit oordeel moet volgens de Hoge Raad zo worden begrepen, dat de Nederlandse Antillen door middel van de Stichting aan de werkneemster de gelegenheid bood deel te nemen in de pensioenregeling van het ABP en dat, indien al op grond van de aanmelding bij het ABP moest worden aangenomen dat tussen werkneemster en de stichting een arbeidsovereenkomst bestond, partijen in de relatie tussen werkneemster en de Stichting geen andere rechtsgevolgen hebben beoogd dan haar in de arbeidsovereenkomst met de Nederlandse Antillen aanspraak te geven op die deelneming. Die rechtsgevolgen zijn dan in zoverre afhankelijk van de arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en de Nederlandse Antillen, dat het einde van die arbeidsovereenkomst ook het einde van verdere pensioenopbouw onder die arbeidsovereenkomst impliceert. Aldus begrepen geeft het bestreden oordeel volgens de Hoge Raad geen blijk van miskening van de regels voor ontslagbescherming van titel 7.10 BW (r.o. 3.7). Het oordeel is volgens de Hoge Raad ook niet onbegrijpelijk of onvoldoende gemotiveerd.

Het beroep op het gesloten stelsel van het ontslagrecht wordt daarmee in casu dus door de

Hoge Raad verworpen.

## 5. De accessoire overeenkomst

Om het oordeel van de Hoge Raad op juistheid te kunnen beoordelen, is het van belang eerst (nog wat meer) kennis nemen van wat een accessoire overeenkomst nu precies is. Dit is een overeenkomst die zodanig verbonden is met een andere overeenkomst, dat deze niet zonder die andere overeenkomst kan bestaan. Verwezen zij in dit verband naar de definitie van het 'afhankelijke recht' in artikel 3:7 BW. A-G Hammerstein vraagt zich in de conclusie bij het onderhavige arrest (ECLI:NL:PHR:2013:BZ5711) af, of er ook zoiets als een accessoire arbeidsovereenkomst bestaat: een arbeidsovereenkomst die dusdanig is verweven met een andere overeenkomst, dat deze het lot van de 'hoofdarbeidsovereenkomst' moet delen (o.w.

2.4.1). Hierover is volgens hem in de arbeidsrechtelijke jurisprudentie en literatuur weinig te vinden (o.w. 2.4.3 en 2.4.4). Wel heeft hij uitspraken gevonden van de Hoge Raad ten aanzien van kwesties die in min of mindere mate verband houden met deze problematiek, waaronder de '15-april-arresten', waarin de Hoge Raad bepaalde dat een ontslagname door of ontslagverlening aan een statutair directeur van een naamloze of besloten vennootschap, tevens in beginsel het einde betekent van de arbeidsovereenkomst (zie HR 15 april 2005, ECLI:NL:HR:2005:AS2713, *NJ* 2005, 483 en HR 15 april 2005, ECLI:NL:HR:2005:AS2030, *NJ* 2005, 484). In de lagere rechtspraak vond de A-G voorts nog enkele uitspraken over samenhangende arbeidsovereenkomsten waar meerdere werknemers bij betrokken zijn. Bijvoorbeeld in het geval waarbij het ging om een arbeidsovereenkomst met een echtpaar dat tezamen werkte als conciërge. Toen de arbeidsovereenkomst met de één werd beëindigd, speelde de vraag of dit ook tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de ander moest leiden. De Kantonrechter Amsterdam beantwoordde die vraag bevestigend (Ktr. Amsterdam 4 oktober 1949, *NJ* 1950, 98). Er zijn echter ook tegengestelde uitspraken te vinden. Zo nam de Kantonrechter Apeldoorn in een situatie waarin de echtgenote de arbeidsovereenkomst van haar echtgenoot mede had ondertekend twee afzonderlijke arbeidsovereenkomsten aan, die (zo lijkt uit deze uitspraak te kunnen worden afgeleid) ook afzonderlijk dienden te worden opgezegd. De arbeidsovereenkomst bevatte namelijk de volgende bepaling:

*'Voor een juiste uitoefening van deze dienstbetrekking is het noodzakelijk dat de echtgenote van de werknemer, mevr. R.G. Lucia-Alberto, haar man in belangrijke mate behulpzaam is bij de werkzaamheden als bedrijfsleider. Door mede-ondertekening van deze arbeidsovereenkomst verklaart zij zich hiertoe bereid. Haar beloning is reeds in het maandsalaris van haar echtgenoot verdisconteerd. Door mede-ondertekening is zij tevens gebonden aan het gestelde in artikel 8 [dat een concurrentiebeding bevatte; toevoeging GWvdV] van deze overeenkomst.'* (Ktr. Apeldoorn 6 december 1989, *Prg.* 1990, 3206). A-G Hammerstein trof in de jurisprudentie ook nog de

spiegelbeeldige situatie aan, waarbij sprake was van pluraliteit van werkgevers (HR 22 maart 1993, ECLI:NL:PHR:2013:BZ5711, NJ 1993, 489). Het ging om een maatschap van fysiotherapeuten, die was ontstaan nadat het ontbindingsverzoek ten aanzien van de arbeidsovereenkomst van de werknemer was ingediend. Dientengevolge gold de ontbinding slechts tussen de werknemer en de maat die het ontbindingsverzoek had ingediend. Ten aanzien van de werkzaamheden die de werknemer voor de overige maten was gaan verrichten, liep de arbeidsovereenkomst gewoon door.

Omdat de feitenconstellatie en de rechtsvraag in het onderhavige geval te veel verschilt van de door hem gevonden (hierboven weergegeven) arbeidsrechtelijke jurisprudentie, heeft de A-G vervolgens meer algemene rechtsbronnen geraadpleegd. Zo nam hij kennis van de conclusie van A-G Rank-Berenschot bij een ander arrest van de Hoge Raad (HR 3 februari 2012, ECLI:NL:HR:2012:BU4907), waarin zij een omschrijving geeft van het leerstuk van 'samenhangende overeenkomsten'. Zij merkt daarover in overweging 3.7.1 het volgende op: *'Het leerstuk van de samenhangende overeenkomsten houdt in dat twee afzonderlijke overeenkomsten zozeer met elkaar verbonden kunnen zijn dat de lotgevallen van de ene overeenkomst (ontbinding, vernietiging) meebrengen dat ook de andere niet in stand kan blijven, of dat een partij bij de ene overeenkomst heeft in te staan voor de nakoming van verplichtingen uit de andere. (...) Of een zodanige verbondenheid bestaat, is afhankelijk van de uitleg van de rechtsverhouding c.q. de beide overeenkomsten in hun onderling verband (...).'*

Daarbij komt het vervolgens aan op hetgeen partijen over en weer redelijkerwijs van elkaar hebben dienen te begrijpen c.q. hebben mogen verwachten (het Haviltex-criterium). A-G Berenschot wijst er voorts op dat de kwestie van 'samenhangende overeenkomsten' verwant is aan de door artikel 6:229 BW bestreken problematiek van de zogenoemde 'voortbouwende overeenkomst': de overeenkomst die de strekking heeft voort te bouwen op een reeds tussen partijen bestaande rechtsverhouding. 'Vertaald' naar het arbeidsrecht, zou daarbij bijvoorbeeld kunnen worden gedacht aan een expat-overeenkomst die voortborduurde op een reeds bestaande arbeidsovereenkomst.

Volgens Asser/Hartkamp & Sieburgh (6-I\* 2012/43) wordt met de termen principale en accessoire verbintenissen meer dan één onderscheiding van de verbintenissen aangeduid. Te denken valt aan het onderscheid naar verbonden personen (bijvoorbeeld een hoofdschuldenaar en een borg) of naar de aard van de prestatie (bijvoorbeeld het onderscheid tussen hoofdprestatie en bijkomende prestatie). Het gemeenschappelijke kenmerk van de accessoire verbintenissen is echter steeds hun onzelfstandigheid: zij zijn afhankelijk van het bestaan van een principale verbintenis. In hoeverre de accessoire verbintenis in haar bestaan afhankelijk is van de principale, is Volgens Asser/Hartkamp & Sieburgh niet in het algemeen te zeggen. De mate van afhankelijkheid loopt voor de verschillende accessoire verbintenissen

uiteen. De verbintenis van de gewone borg bijvoorbeeld is nauw verbonden aan die van de hoofdschuldenaar; geen borgtocht kan bestaan zonder geldige hoofdverbintenis (artikel 7:851 BW), de borg kan zich tegen de schuldeiser van alle niet-persoonlijke excepties van de hoofdschuldenaar bedienen (artikel 7:852 BW), de borgtocht gaat teniet indien de hoofdverbintenis teniet gaat. Er zijn echter wettelijk geregelde accessoire verbintenissen, waarbij de afhankelijkheid geringer is.

In zijn conclusie bij het onderhavige arrest stelt A-G Hammerstein vast dat het fenomeen van samenhangende overeenkomsten buiten het arbeidsrecht niet uitzonderlijk is (o.w.

2.4.5). Hij wijst erop dat, wanneer een consument een (huur)-koopovereenkomst sluit en ten behoeve van de financiering van het aangekochte een aparte financieringsovereenkomst sluit met een geldverstrekker die niet de verkoper is, de Hoge Raad aanneemt dat er sprake is van samenhangende overeenkomsten. Als de (huur)koopovereenkomst rechtsgeldig wordt beëindigd, heeft het voortzetten van de financieringsovereenkomst namelijk geen doel meer; er is immers niets meer om te financieren. De financieringsovereenkomst, die enkel en alleen bestaat in het licht van de gesloten (huur)koopovereenkomst, hoeft dan volgens vaste rechtspraak van de Hoge Raad niet apart beëindigd te worden. Wanneer deze laatste overeenkomst rechtsgeldig eindigt, geldt dit ook voor de financieringsovereenkomst (HR 20 januari 2012, ECLI:NL:HR:2012:BU3162, NJ 2012, 60 (Agfa/Foto Noort); HR 14 januari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4279, NJ 2000, 307, m.nt. Vranken (Meissner/Arenda); HR 23 januari 1998, NJ 1999, 97, m.nt. Vranken (Jans/FCN)). Het aannemen van het accessoire karakter leidt volgens A-G Hammerstein tot bescherming van de vaak zwakkere wederpartij van de verkoper, die veelal consument is (de gedachte is volgens de A-G dat de koper niet slechter af dient te zijn door het gegeven dat de verkoper niet zelf krediet verleent door de koper toe te staan om de koopprijs in termijnen te betalen, maar daarvoor een financier wordt ingeschakeld). De A-G merkt vervolgens op, dat zich daarmee meteen een verschil voordoet met het hier aan de orde zijnde geval. Immers, het aannemen van samenhangende arbeidsovereenkomsten is niet in het belang van de zwakkere partij (de werknemer), aangezien het zijn ontslagbescherming in bepaalde mate teniet doet. De A-G stelt zich daarom de vraag of het aanvaarden in het arbeidsrecht van een gelijkkluidende constructie als in gevallen van (huur)koop, wenselijk is. Deze vraag betreft kortom de wenselijkheid van de doorwerking van het algemeen vermogensrecht op dit punt in het arbeidsrecht.

## **6. Doorwerking van accessoire overeenkomst in het arbeidsrecht**

Hoewel Boek 7.10 onderdeel uitmaakt van de gelaagde structuur van het Burgerlijk Wetboek en doorwerking van bepalingen uit Boek 3 (algemeen vermogensrecht) en Boek 6 (algemeen verbintenissenrecht) in het arbeidsovereenkomstenrecht daarmee door de wetgever als

uitgangspunt is gekozen, is dit zeker geen vanzelfsprekendheid (zie hierover o.a. C.J. Loonstra en W.A. Zondag, Arbeidsrechtelijke themata, Den Haag: BJu 2010, hoofdstuk 17). Steeds dient aan de hand van het bijzondere karakter van het arbeidsovereenkomstenrecht – dat het resultaat is van een delicaat evenwicht tussen de belangen van de werknemer enerzijds en de belangen van de werkgever anderzijds – te worden beoordeeld of doorwerking mogelijk is, of dat dit leidt tot een verstoring van dit evenwicht.

Hierover zijn in het verleden al verschillende uitspraken van de Hoge Raad verschenen. Te denken valt aan de arresten over het gesloten stelsel van artikel 7:681 tot en met 7:683 BW, zoals het HAL/Van Werkhoven-arrest (HR 11 mei 1979, *NJ* 1979, 441), het Pratt & Whitney-arrest (HR 3 december 1999, *JAR* 2000/18) en meer recent de arresten Van de Grijp/Stam (HR 27 november 2009, *JAR* 2009/305) en Rutten/Breed (HR 14 november 2008, *JAR* 2008/318). Ook kan echter worden gedacht aan de arresten over het gesloten stelsel van artikel 7:685 lid 8 BW, zoals het bekende Baijings-arrest (HR 10 oktober 1997, *JAR* 1997/248) en aan de arresten over de ontbindende voorwaarde, zoals het bekende arrest Mungra/Van Meir (HR 6 maart 1992, *JAR* 1992/10) en recent nog het arrest HTM Personenvervoer/werknemer (HR 2 november 2012; zie commentaar AR 2012-0966).

De vraag is nu of het laten doorwerken van de figuur van de accessoire overeenkomst in het arbeidsrecht – meer in het bijzonder in het ontslagrecht – het daaraan ten grondslag liggende belangenevenwicht zal verstoren, of anderszins in strijd zal zijn met de ratio van het ontslagrecht. In navolging van de Hoge Raad en A-G Hammerstein, meen ik dat dit niet het geval hoeft te zijn in de situatie waarin sprake is van twee arbeidsovereenkomsten, waarbij de ene accessoir is aan de andere. Zo zal dat niet het geval zijn in de situatie als in casu, waarbij de principale arbeidsovereenkomst volledig de materiële arbeidsverhouding bepaalt, terwijl de accessoire arbeidsovereenkomst volledig ten dienste staat van de andere arbeidsovereenkomst en zonder die andere arbeidsovereenkomst geen doel dient. De werknemer geniet dan immers al volledige ontslagbescherming op het moment dat de principale arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zodat het gelijktijdig van rechtswege eindigen van de accessoire arbeidsovereenkomst niet ten koste gaat van de ongelijkheidscompensatie. Het starten van een afzonderlijke ontslagprocedure met betrekking van de accessoire arbeidsovereenkomst zou inhoudelijk immers niets meer zijn, dan een herhaling van zetten.

Nu was in casu wel sprake van een hele bijzondere constructie, waarbij men zich met recht af kan vragen of de accessoire arbeidsovereenkomst überhaupt wel een arbeidsovereenkomst was. De vraag is of er ook andere accessoire arbeidsovereenkomsten denkbaar zijn, die van rechtswege eindigen als de principale arbeidsovereenkomst tot een einde komt. Te denken valt daarbij bijvoorbeeld aan de expat-overeenkomst die voortbouwt op een reeds bestaande



arbeidsovereenkomst, of aan de situatie waarin sprake is van pluraliteit van werkgevers. Dit laatste kan zich bijvoorbeeld voordoen als een werknemer met meerdere vennootschappen in een concern een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, maar ook in bepaalde gevallen van payrolling (zie daarover o.a. J.P.H. Zwemmer in zijn commentaar op de uitspraak van Rechtbank Den Haag van 26 juni 2013, AR 2013-0510). Beoordeeld dient dan te worden of één arbeidsovereenkomst duidelijk principaal is (in die zin dat die de volledige materiële rechtsverhouding van de werknemer regelt) en de andere arbeidsovereenkomst daaraan duidelijk accessoir is (in die zin dat die zonder de principale arbeidsovereenkomst geen doel heeft). Of daarvan sprake zal zijn, is mede afhankelijk van hetgeen partijen ter zake over een weer uit elkaars verklaringen en gedragingen hebben begrepen en redelijkerwijs hebben mogen begrijpen.

De werknemer die meent dat een einde van rechtswege in zijn specifieke situatie niet gerechtvaardigd is, dient daartoe concrete feiten en omstandigheden naar voren te brengen. De A-G wijst er in zijn conclusie terecht op dat dit in de onderhavige zaak niet is gebeurd. Zo had volgens de A-G bijvoorbeeld naar voren kunnen worden gebracht dat aan de accessoire arbeidsovereenkomst meer ontslagbescherming was verbonden, dan aan de principale arbeidsovereenkomst, omdat het BBA niet van toepassing was op de principale arbeidsovereenkomst. Zelf ben ik van mening dat dit laatste argument geen verschil zou dienen te maken. De werknemer had immers de ontslagbescherming genoten die hoorde bij de arbeidsovereenkomst die volledig zijn materiële rechtsverhouding bepaalde en daar ging het nu juist om, aangezien het verlies van die arbeidsovereenkomst hem in zijn belangen raakte. Uitsluitend met het oog op de beëindiging van die arbeidsovereenkomst heeft de werknemer behoefte aan ongelijkheidscompensatie. Het feit dat sprake is van een accessoire arbeidsovereenkomst moet er mijns inziens dus niet toe kunnen leiden dat de werknemer meer ontslagbescherming zou genieten, dan hij zonder die arbeidsovereenkomst zou hebben gehad.

Tot slot rijst nog de vraag wat heeft te gelden ten aanzien van arbeidsovereenkomsten die een accessoir karakter hebben ten aanzien van andere overeenkomsten c.q. verbintenissen. Te denken valt daarbij aan werknemers met een duale rechtsbetrekking, zoals de geestelijke, de sporter en de statutair-directeur (zie hierover uitgebreid: A.R. Houweling en G.W. van der Voet (red), *Bijzondere arbeidsverhoudingen*, Den Haag: BJu 2012 de hoofdstukken 4, 5 resp. 6). Is het verdedigbaar dat hun arbeidsovereenkomst van rechtswege tot een einde komt, wanneer de vennootschapsrechtelijke, de kerkelijke respectievelijk de verenigingsrechtelijke relatie wordt beëindigd? Deze vraag dient mijns inziens om de volgende twee redenen ontkennend te worden beantwoord: (1) bij de beëindiging van de principale verbintenis wordt doorgaans geen ontslagbescherming genoten die vergelijkbaar is met de arbeidsrechtelijke



ontslagbescherming en (2) de accessoire arbeidsovereenkomst regelt in deze gevallen belangrijke arbeidsvoorwaarden van de werknemer, waardoor deze wel behoefte heeft aan ontslagbescherming bij de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Uiteraard is het begrijpelijk dat de Hoge Raad in de 15 april-arresten (zie HR 15 april 2005, ECLI:NL:HR:2005:AS2713, *NJ* 2005, 483; HR 15 april 2005, ECLI:NL:HR:2005:AS2030, *NJ* 2005, 484) heeft geoordeeld, dat de opzegging van de vennootschapsrechtelijke relatie in beginsel tevens de opzegging van de arbeidsovereenkomst impliceert. De ontslagbescherming van de werknemer wordt daarbij echter wel gerespecteerd, aangezien de Hoge Raad in die arresten een uitzondering heeft gemaakt voor de situatie waarin een opzegverbod van toepassing is.

## **7. Conclusie**

Geconcludeerd kan worden dat de Hoge Raad het fenomeen van de accessoire overeenkomst terecht heeft toegelaten tot het arbeidsrecht. Werkgevers kunnen hier in apert onredelijke gevallen, zoals in de onderhavige zaak, hun voordeel mee doen. Werknemers die van mening zijn dat hun werkgever zich ten onrechte op het standpunt stelt dat hun accessoire arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd op het moment dat hun principale arbeidsovereenkomst tot een einde kwam, zullen feiten en omstandigheden moeten aandragen die dat standpunt ondersteunen. Het zal met name aan de feitenrechters zijn om te beoordelen of aan de ontslagbescherming van de werknemer in concreto recht is gedaan, of dat deze door het beroep op het accessoire karakter van de arbeidsovereenkomst dreigt te worden uitgehold.