

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Tussen partijen is, naast een managementovereenkomst, een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen. Toewijzing ontbindingsverzoek werkgeefster (g-grond). Partijen verschillen fundamenteel van mening over wat van werknemer verwacht mocht worden.

Werknemer is bestuurder en voor 50% aandeelhouder van bedrijf X. Op 23 september 2011 is tussen bedrijf X en bedrijf Y, (indirect) enig aandeelhouder van werkgeefster, een managementovereenkomst tot stand gekomen. In de overeenkomst is opgenomen dat bedrijf X werknemer als vaste vertegenwoordiger aanduidt en dat werknemer namens bedrijf X de managementactiviteiten bij bedrijf Y zal uitvoeren. De vaste all-in basisvergoeding van bedrijf Y bedraagt op jaarbasis € 180.000. Partijen zijn vervolgens overeengekomen dat werknemer op 1 januari 2012 tevens voor 16 uur per week in dienst van werkgeefster treedt als directeur en dat een deel van de managementvergoeding (€ 30.000 bruto per jaar) door werkgeefster als salaris wordt uitbetaald. Op 15 oktober 2015 is de managementovereenkomst door bedrijf Y verbroken. Op 4 november 2015 bericht werkgeefster werknemer dat diens gevolg ook de arbeidsovereenkomst tussen partijen zal eindigen op 1 december 2015. Werknemer verzoekt werkgeefster onder meer te veroordelen tot betaling van loon vanaf 1 december 2015 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Subsidiair vordert werknemer werkgeefster te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Werkgeefster verzoekt bij voorwaardelijk ingesteld zelfstandig tegenverzoek, namelijk voor het geval er mocht worden geoordeeld dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, ontbinding, primair wegens verwijtbaar handelen van werknemer (e-grond) en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Allereerst ligt de vraag voor of de overeenkomst tussen werknemer en werkgeefster als arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW gekwalificeerd kan worden. Er zijn voldoende aanknopingspunten gebleken die erop wijzen dat partijen bij het sluiten van de overeenkomst de bedoeling hebben gehad om een arbeidsovereenkomst met elkaar aan te gaan. Werknemer verrichtte twee dagen in de week arbeid voor werkgeefster en hij kreeg hiervoor een vergoeding van € 30.000 per jaar. Als partijen, zoals werkgeefster thans betoogt, inderdaad niet de bedoeling hadden om een arbeidsovereenkomst aan te gaan, had naar het oordeel van de kantonrechter juist deze bedoeling uitdrukkelijk besproken en vastgelegd moeten worden. Daarvan is niet gebleken. Verder is van belang dat uit de vennootschapsstructuur valt op te maken dat een

gezagsverhouding bestaat tussen werknemer en werkgeefster, omdat werknemer geen doorslaggevende stem heeft in werkgeefster en feitelijk werd aangestuurd door degene die middellijk de meerderheid van de aandelen in werkgeefster houdt. Er is dan ook sprake van een arbeidsovereenkomst. Als uitgangspunt heeft te gelden dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer had moeten beëindigen met inachtneming van de arbeidsrechtelijke regels. Nu niet gebleken is dat in het onderhavige geval sprake is van een rechtsgeldige opzegging, duurt de arbeidsovereenkomst voort. De door werknemer verzochte voorziening tot doorbetaling van loon wordt dan ook toegewezen.

Met betrekking tot het door werkgeefster ingestelde ontbindingsverzoek overweegt de kantonrechter het volgende. De aangedragen feiten en omstandigheden met betrekking tot mogelijk verwijtbaar handelen van werknemer zijn onvoldoende feitelijk onderbouwd. De conclusie is dat niet is komen vast te staan dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. Op basis van de stellingen van partijen is wel voldoende gebleken dat partijen zeer fundamenteel van mening verschillen over wat werknemer ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst heeft gedaan en wat van hem verwacht mocht worden. Uit het feit dat dit verschil van inzicht heeft geleid tot een aantal juridische procedures valt onmiskenbaar af te leiden dat er over en weer sprake is van een volledig gebrek aan vertrouwen in elkaar. Voor een vruchtbare voortzetting van de arbeidsovereenkomst is geen enkel draagvlak meer. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter ziet geen aanleiding om werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. De transitievergoeding is wel verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:1674

Zaaknummer: 4780790

Rechters: H.M.M. Steenberghe

Advocaten: B.J. Bongaards en H. de Haij

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW