

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Sluiten arbeidsovereenkomst was slechts een middel om vertrekvergoeding te betalen. Hierin ligt besloten dat partijen hebben beoogd een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te sluiten. Arbeidsovereenkomst is van rechtswege geëindigd. Tevens voorwaardelijke ontbinding (g-grond).

Werkgeefster is een onderneming die diensten en producten aanbiedt aan de retailsector. Tot 1 juli 2015 werd zij geleid door werknemer en zijn broer X, middels managementovereenkomsten tussen werkgeefster en hun persoonlijke vennootschappen. Tussen werknemer en zijn broer X is op enig moment onenigheid ontstaan, als gevolg waarvan is besloten om de zakelijke samenwerking te beëindigen. De vertrekvergoeding van werknemer wordt vormgegeven als een arbeidsovereenkomst. Medio 2016 is werkgeefster opgehouden het loon te betalen. Zij stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Werknemer verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden vanwege gewichtige redenen met inachtneming van de geldende opzegtermijn. Voorts verzoekt werknemer veroordeling van werkgeefster tot betaling van het loon vanaf mei 2016, alsmede betaling van een billijke vergoeding. Werkgeefster verzoekt op haar beurt een verklaring voor recht dat tussen partijen vanaf 1 juli 2015 geen arbeidsovereenkomst heeft gegolden en subsidiair verzoekt zij voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 7 mei 2016 dan wel met ingang van 1 juli 2016 is geëindigd. Voorts verzoekt werkgeefster voorwaardelijk, voor het geval in deze of in hogere instantie mocht worden geoordeeld dat op dit moment een arbeidsovereenkomst van kracht is, ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) dan wel vanwege andere omstandigheden (h-grond).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Met de uiteindelijke totstandkoming van de arbeidsovereenkomst tussen partijen hebben partijen uitvoering gegeven aan de overeenkomst die in bredere zin ten grondslag ligt aan het vertrek van werknemer bij werkgeefster. De kantonrechter kan zich bij de beoordeling van de verzoeken dan ook niet beperken tot de arbeidsovereenkomst als zodanig, maar zal deze en de bedoeling van partijen bij het sluiten van de overeenkomst in de context moeten bezien. Vast staat dat werknemer om hem moverende redenen heeft verzocht de vertrekvergoeding vorm te geven als een arbeidsovereenkomst. Uit de tussen partijen gevoerde correspondentie volgt voorts dat het op een door werknemer gewenste wijze uitbetalen van de vertrekvergoeding de belangrijkste (zo niet de enige) beweegreden voor partijen is geweest om de arbeidsovereenkomst te sluiten.

Dat partijen het oog hebben gehad op een langdurig voortdurende betrokkenheid van werknemer bij werkgeefster blijkt niet uit die correspondentie. Dat wil overigens niet zeggen dat er in het geheel geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, zoals door werkgeefster is betoogd. Tussen partijen staat immers vast dat werknemer uit hoofde van zijn dienstverband werkzaamheden heeft verricht voor werkgeefster. Ook was er sprake van een gezagsverhouding. In de omstandigheid dat het sluiten van de arbeidsovereenkomst slechts een middel is om de overeengekomen vertrekvergoeding te betalen, ligt besloten dat partijen hebben beoogd om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te sluiten. Dit volgt uit de omstandigheid dat de afkoopsom over een periode van twaalf maanden zou worden betaald in de vorm van salaris. Met de betaling van de laatste termijn vervalt immers het bestaansrecht van die arbeidsovereenkomst. Nergens blijkt uit dat het de bedoeling van partijen is geweest dat na de uitvoering van deze betalingsregeling een regulier dienstverband tot stand zou komen. Daarbij is mede van belang dat uit de onderhandelingen blijkt dat partijen het erover eens zijn dat de betrokkenheid van werknemer bij werkgeefster moet eindigen. Partijen hebben bij de onderhandelingen bovendien het risico voor werkgeefster van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ook benoemd en daarbij ook beide erkend dat de arbeidsovereenkomst na bepaalde tijd zou moeten eindigen. De kantonrechter verklaart voor recht dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd per 1 juli 2016. Partijen twisten nog over de vraag naar een omvang van de overeengekomen afkoopsom. De kantonrechter stelt vast dat het een bedrag van € 85.000 betreft.

Nu niet op voorhand kan worden uitgesloten dat het hof in hoger beroep zal oordelen dat tussen partijen wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen, heeft werkgeefster belang bij haar voorwaardelijk verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Nu tussen partijen vaststaat dat de arbeidsovereenkomst dient te eindigen en voldoende gebleken is dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, zal de verzochte voorwaardelijke ontbinding worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-11-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:5920

Zaaknummer: 5229371 AE VERZ

Rechters: A.J. Reitsma

Advocaten: M.J. Dito en A.W. Kouwets

Wetsartikelen: 7:667 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW en 7:671c BW