

RECHTSPRAAK

werknemer/DLG Benelux B.V.

Werkgeefster heeft erop gewezen dat bij het sluiten van de overeenkomst geen onduidelijkheid bestond over de vraag hoe partijen de overeenkomst bedoelden te kwalificeren, te weten als overeenkomst van opdracht. Het vermoeden dat sprake is van een arbeidsovereenkomst is daarmee voldoende ontzenuwd.

Feiten

DLG is een 100% dochteronderneming van DLG International GmbH, voorheen genaamd DLG Agriservice GmbH. Werknemer was tot 31 augustus 2009 werkzaam bij APP. In de tweede helft van 2008 zijn er door APP en DLG Agriservice gesprekken gevoerd over een overname van APP door DLG Agriservice. Werknemer was bij deze gesprekken aanwezig. Werknemer heeft op 8 december 2008 Harmelerwaard Beheer B.V. opgericht, waarvan hij bestuurder en enig aandeelhouder is. Op 31 augustus 2009 heeft aandeelhouder X 100% van het aandelenkapitaal van APP verkocht aan DLG Agriservice. De aandelen zijn dezelfde dag overgedragen. Na het passeren van deze akte hebben werknemer namens APP en aandeelhouder X namens Europoint een Service agreement ondertekend. Eveneens op 31 december 2009 heeft werknemer in aanwezigheid van de notaris een inschrijfformulier van de Kamer van Koophandel ondertekend, waarbij hij zichzelf en Harmelerwaard heeft ingeschreven als statutair bestuurders van APP. Op 27 november 2009 hebben APP en Harmelerwaard een managementovereenkomst gesloten, op grond waarvan Harmelerwaard per 1 januari 2009 met de algehele leiding over APP belast werd. Op 18 juli 2013 is bij notariële akte van statutenwijziging de naam van APP gewijzigd in DLG Benelux B.V. Met ingang van 1 januari 2014 werd niet langer gefactureerd via Harmelerwaard maar werd aan werknemer rechtstreeks een bedrag van € 5.050 bruto overgemaakt. Op 6 november 2014 heeft een AVA van DLG plaatsgevonden, waarbij werknemer en Harmelerwaard als statutair bestuurders van DLG zijn ontslagen, de managementovereenkomst tussen DLG en Harmelerwaard is opgezegd en is besloten werknemer en Harmelerwaard gedurende de in de managementovereenkomst vastgelegde opzegtermijn van zes maanden vrij te stellen van het verrichten van werkzaamheden. Werknemer heeft in eerste aanleg doorbetaling van loon vanaf 1 juli 2015 gevorderd. De rechtbank heeft de vorderingen afgewezen omdat er naar het oordeel van de rechtbank geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Werknemer komt op tegen het vonnis.

Oordeel

De stelling van werknemer dat in de onderhavige zaak geen sprake is van een rechtsgeldig genomen benoemingsbesluit, is door DLG gemotiveerd betwist. Ook indien zou komen vast te staan dat werknemer op een buitengewone vergadering van aandeelhouders niet aanwezig was, doet dat aan de rechtsgeldigheid van het benoemingsbesluit niets af. De vraag is dan of werknemer deze benoeming heeft aanvaard. Werknemer heeft de service agreement ondertekend, waarin staat dat werknemer als statutair bestuurder is benoemd; ook heeft hij het inschrijfformulier van de KvK, de notariële akte van de naamswijziging en de jaarstukken ondertekend. Verder is werknemer akkoord gegaan met de Managing Director Service Contract. In het licht van al deze omstandigheden is het hof van oordeel dat werknemer de benoeming als statutair bestuurder heeft aanvaard. De vraag is dan of werknemer als statutair bestuurder de werkzaamheden op grond van een arbeidsovereenkomst heeft verricht. Het hof neemt tot uitgangspunt dat partijen ten tijde van het sluiten van de Managing Director Service Contract er uitdrukkelijk voor hebben gekozen dat werknemer niet op basis van een arbeidsovereenkomst voor DLG werkzaam zou zijn, maar op basis van een overeenkomst van opdracht. Door de wijze waarop partijen invulling hebben gegeven aan de managementovereenkomst dient de overeenkomst echter mogelijk toch gekwalificeerd te worden als een arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft een beroep gedaan op het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW. DLG heeft het vermoeden dat sprake is van een arbeidsovereenkomst naar het oordeel van het hof voldoende ontzenuwd. DLG heeft erop gewezen dat bij het sluiten van de overeenkomst geen onduidelijkheid bestond over de vraag hoe partijen de overeenkomst bedoelden te kwalificeren, te weten als overeenkomst van opdracht. Het is, nu het vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst is ontzenuwd, aan werknemer om zijn stelling dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en dus ook van een gezagsverhouding voldoende te onderbouwen. Naar het oordeel van het hof heeft werknemer dit onvoldoende gedaan. Werknemer stelt zich verder op het standpunt dat er in elk geval vanaf 1 januari 2014 een arbeidsovereenkomst is ontstaan. Volgens werknemer heeft de verloning plaatsgevonden op advies van de financieel adviseur in zijn hoedanigheid van adviseur van DLG. Het hof oordeelt dat ook als de financieel adviseur wel als adviseur van DLG het advies heeft gegeven om werknemer te gaan verlonen, dit besluit niet zonder instemming van DLG International had kunnen worden genomen. Het hof gaat er van uit dat sprake was van een tegenstrijdig belang en dat het besluit om werknemer op de loonlijst te plaatsen door DLG Internationaal genomen had moeten worden. Nu werknemer niet heeft betwist dat DLG International niet op de hoogte is gesteld van het voornemen om werknemer op de loonlijst te plaatsen, is het besluit terecht door de rechtbank vernietigd. De grieven falen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 17-12-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:10860

Zaaknummer: 200.234.356

Rechters: E.J. van Sandick, O.G.H. Milar en A. van Zanten-Baris

Advocaten: J.L.J.J. Nelissen en M. Bouiga

Wetsartikelen: 2:15 BW, 2:239 BW, 2:242 BW en 7:610a BW