

RECHTSPRAAK

Afwijzing loonvordering. Omstandigheden duiden erop dat partijen hun arbeidsrelatie hebben gewijzigd van werkgever/werknemer naar managing partner/werkgever. Kortgedingprocedure niet geschikt om rechtstoestand tussen partijen vast te stellen.

Feiten

Werkgever is een ICT-dienstverlener en hij detacheert ook arbeidskrachten. Enig aandeelhouder van werkgever is B.V. X als aandeelhouder en tevens bestuurder. Op grond van een tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is werknemer op 12 oktober 2015 in dienst getreden bij werkgever in de functie van accountmanager voor 40 uur per week tegen een loon van € 3.000 netto (€ 5.854,40 bruto) per maand. Werknemer is van 20 december 2016 tot 1 december 2019 enig aandeelhouder en bestuurder geweest van B.V. Y. Bij op 20 februari 2017 verleden notariële akte heeft B.V. X 15% van haar aandelen in werkgever overgedragen aan B.V. Y. Nadien is tussen partijen herhaaldelijk overleg gevoerd en gecorrespondeerd over bestuurs- en managementactiviteiten, over een managementovereenkomst en over een managementfee. Bij e-mailbericht van 28 juni 2018 heeft B.V. X kort gezegd aan werknemer meegedeeld dat vanaf juni 2018 zijn verloning wordt stopgezet. Tevens wordt medegedeeld dat werknemer een managementfee van € 3.000 per maand ontvangt, aangezien hij medeaandeelhouder is van werkgever. Werknemer heeft hierop niet gereageerd. Werkgever heeft tot en met juni 2018 meestal € 3.000 netto per maand uitbetaald, in één keer aan het begin van de maand. Vanaf juli 2018 zijn veelal maandelijks wisselende bedragen op wisselende data uitbetaald. Bij de bankbetalingen is vermeld dat het een managementfee betreft. Werknemer vordert werkgever te veroordelen tot onder meer betaling aan hem van € 23.417,60 bruto aan achterstallig salaris vanaf februari 2020 tot en met mei 2020.

Oordeel

De gevorderde voorziening betreft onder meer uitbetaling van vier maanden achterstallig loon. Er bestaat twijfel of nog sprake is van een dienstverband dat werknemer aanspraak geeft op loonbetaling. Vanaf eind 2016 hebben zich immers allerlei ontwikkelingen voorgedaan die erop duiden dat partijen hun arbeidsrelatie hebben gewijzigd van een relatie werkgever/werknemer naar een relatie waarin werknemer, via zijn bv als medeaandeelhouder van werkgever, als ondernemer/managing partner is gaan werken voor werkgever. Weliswaar is de daartoe opgestelde managementovereenkomst nooit door werknemer getekend, maar op de hierboven aangehaalde e-mail van 28 juni 2018 heeft hij nooit gereageerd. Daarnaast hebben vanaf toen, anders dan voordien, betalingen in delen en niet heel regelmatig

plaatsgevonden voor verrichte werkzaamheden, wat werknemer niet hoefde te accepteren, maar hij dit wel heeft gedaan. Bovendien zijn de betalingen vergezeld gegaan van de omschrijving “managementfee”. Tegen deze gang van zaken heeft werknemer tot maart 2020 nooit iets ingebracht en ook niet tegen het feit dat hij vanaf juli 2018 geen salarisspecificaties meer ontving en geen jaaropgaven. Gelet hierop liggen de loonvordering en de daarmee samenhangende nevenvorderingen voor afwijzing gereed, mede omdat de kortgedingprocedure niet geschikt is om de rechtstoestand tussen partijen vast te stellen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:10794

Zaaknummer: 8543348

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: C. Schmidt en M. Asmadal

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:628 BW