

RECHTSPRAAK

Managementovereenkomst is niet tot stand gekomen. De arbeidsovereenkomst is op rechtsgeldige wijze beëindigd. De overeengekomen managementfee en de transitievergoeding worden toegewezen.

Feiten

In 2003 heeft werknemer een eenmanszaak opgericht. Op 25 mei 2010 is deze eenmanszaak overgegaan in de besloten vennootschap. Deze vennootschap kende als enig aandeelhouder en bestuurder vennootschap 2 B.V., waarvan de enige bestuurder werknemer was. In 2019 verkeerde vennootschap 1 financieel in zwaar weer en een faillissement dreigde. Vanaf mei 2019 zijn er meerdere gesprekken gevoerd inzake een eventuele doorstart van vennootschap 1 met verschillende partijen. Op 10 juni 2019 is werknemer akkoord gegaan met het voorstel van bestuurder vennootschap 3 en bestuurder vennootschap 4. Op 18 juni 2019 is vennootschap 5 opgericht. Werknemer is met ingang van 21 juni 2019 voor één jaar bij vennootschap 5 in dienst getreden in de functie van commercieel manager tegen een brutomaandsalaris van € 3.900 exclusief vakantietoeslag en emolumenten. Op 25 juli 2019 is vennootschap 1 failliet verklaard. Op 14 oktober 2019 is werkgever opgericht met vennootschap 5 als enig aandeelhouder en bestuurder. Met ingang van 15 januari 2020 is de arbeidsovereenkomst van werknemer gewijzigd in die zin dat werkgever als werkgever is gaan optreden. Bij e-mail van 14 mei 2020 heeft bestuurder vennootschap 3 in naam van werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd. Partijen twisten over de vraag of er tussen werkgever en werknemer een managementovereenkomst tot stand is gekomen en/of de arbeidsovereenkomst van werknemer rechtsgeldig is beëindigd.

Oordeel

Managementovereenkomst?

Werknemer stelt zich op het standpunt dat zijn dienstbetrekking met terugwerkende kracht zou zijn omgezet in een managementovereenkomst en dat deze relatie tussen partijen in ieder geval tot en met 31 december 2020 zou voortduren. Vast staat dat werknemer geen schriftelijke managementovereenkomst heeft overgelegd. Ook overigens heeft werknemer zijn stelling niet met concrete feiten en omstandigheden onderbouwd. Daarbij wordt door werknemer niet betwist dat op 21 juni 2019 wél een arbeidsovereenkomst tussen hem en werkgever tot stand is gekomen. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer onvoldoende heeft aangedragen om tot de conclusie te komen dat nadien met omzetting van die arbeidsovereenkomst op enig moment tussen hem en werknemer een managementovereenkomst tot stand is gekomen.

Rechtsgeldige opzegging arbeidsovereenkomst?

Zoals hiervoor is vastgesteld, zijn werknemer en werkgever op 21 juni 2019 een arbeidsovereenkomst met de duur van één jaar overeengekomen. Ook staat vast dat werkgever de arbeidsovereenkomst van werknemer op 14 mei 2020 schriftelijk heeft opgezegd en daarmee de opzeggingstermijn van één maand in acht heeft genomen. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij gerechtvaardigd erop mocht vertrouwen dat de arbeidsverhouding zou worden voortgezet en verwijst in dit verband naar de e-mailcorrespondentie van 11 maart 2020. De kantonrechter volgt dit standpunt van werknemer niet. In de e-mail van 11 maart 2020 maakt de werkgever een uitdrukkelijk voorbehoud ten aanzien van het verlengen van het dienstverband, nu wordt gesproken over 'afhankelijk van de externe ontwikkelingen'. Waar werknemer uitdrukkelijk erop is gewezen dat de verlenging van zijn arbeidsovereenkomst mede afhangt van mogelijke externe ontwikkelingen, kan niet geconcludeerd worden dat sprake is geweest van gerechtvaardigd vertrouwen op verlenging in de zin van artikel 3:35 BW. De kantonrechter concludeert dan ook dat de arbeidsovereenkomst van werknemer per 20 juni 2020 op een rechtsgeldige wijze is beëindigd. Nu hiervoor is geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst van werknemer met ingang van 20 juni 2020 op rechtsgeldige wijze is beëindigd, staat daarmee tevens vast dat werkgever tot deze datum gehouden is tot nakoming van alle verplichtingen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst. Dat betekent eveneens dat werkgever in beginsel volgens artikel 7:673 lid 1 BW aan werknemer een transitievergoeding verschuldigd is aangezien de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is beëindigd. Ten aanzien van de vraag in hoeverre werkgever de tussen partijen besproken managementfee aan werknemer verschuldigd is, overweegt de kantonrechter als volgt. Anders dan bij de verlenging van de arbeidsovereenkomst, heeft werkgever geen uitdrukkelijk voorbehoud gemaakt ten aanzien van de te ontvangen managementfee vanaf 1 januari 2020, ook niet in meergenoemde e-mail van 11 maart 2020, waarin hij de aanspraak van werknemer op die vergoeding desgevraagd met zoveel woorden bevestigt ('Klopt'). Hierdoor had werknemer des te meer reden om erop te vertrouwen dat hij de managementfee inderdaad met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2020 zou gaan ontvangen. Niet gesteld of gebleken is dat werkgever na de e-mail van 11 maart 2020 nog op enig moment op deze afspraak is teruggekomen. De kantonrechter is evenwel van oordeel dat de verschuldigdheid van de managementfee niet verder reikt dan tot het einde van de arbeidsovereenkomst, nu deze vergoeding gekoppeld is aan de werkzaamheden die werknemer voor werkgever heeft verricht. De vordering tot uitbetaling van de managementfee zal dan ook vanaf 1 januari 2020 tot en met 20 juni 2020 worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:1251

Zaaknummer: 8782175 CV EXPL 20-8162

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: A.W. Brantjes, P.A.M. Neijtzell-de Wilde, J. Veenis en C.T.J. Brandsen

Wetsartikelen: 3:35 BW en 7:673 BW