

RECHTSPRAAK

Een e-mail met bevestiging van wat mondeling zou zijn afgesproken is onvoldoende om te worden gekwalificeerd als “schriftelijke overeenkomst tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst”.

Feiten

XFluence is een uitleenbureau. XFluence Group is aandeelhouder en bestuurder van XFluence. X is (indirect) bestuurder en aandeelhouder van XFluence Group. Werknemer en X hebben op 9 oktober 2015 een arbeidsovereenkomst getekend, waarin is bepaald dat werknemer met ingang van 12 oktober 2015 voor onbepaalde tijd in dienst treedt van XFluence. In een brief van X aan de notaris is vermeld dat werknemer heeft aangegeven dat hij medeaandeelhouder wenst te worden, waarmee de aandeelhouders zouden hebben ingestemd. Verder is aangegeven dat werknemer op enig moment als medebestuurder zou worden ingeschreven naast XFluence Group. Bij op 20 februari 2017 verleden notariële akte heeft XFluence Group 15% van haar aandelen in XFluence overgedragen aan A, waarvan werknemer enig aandeelhouder en bestuurder was. Op 17 mei 2018 is aan werknemer een managementovereenkomst toegestuurd. Die is niet door werknemer ondertekend. Bij e-mail van 28 juni 2018 schreef X dat vanaf juni 2018 de verloning zou worden stopgezet, omdat hij medeaandeelhouder zou zijn en een management fee zou ontvangen. Werknemer heeft niet schriftelijk op dit bericht gereageerd. Werknemer drong via Whatsapp geregeld aan op betaling van zijn salaris. XFluence heeft vanaf juli 2018 wisselende bedragen op wisselende data overgemaakt, waarbij zij vermeldde dat het om managementfee ging. A heeft op 22 januari 2019 de aandelen die zij sinds 20 februari 2017 hield in XFluence teruggeleverd aan XFluence Group. Eind 2019 besprak A met werknemer een nieuw bezoldigingsvoorstel. Partijen bereikten geen overeenstemming. Bij brief van 19 maart 2020 heeft werknemer jegens XFluence aanspraak gemaakt op loonbetaling. Werknemer heeft sedert 1 maart 2020 geen werkzaamheden meer voor XFluence verricht. Werknemer heeft XFluence in kort geding gedagvaard tot betaling van loon. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Partijen verschillen van mening over het antwoord op de vraag hoe de tussen hen bestaande rechtsverhouding vanaf 28 juni 2018 is te kwalificeren. Het hof oordeelt dat het uitgangspunt vooralsnog is dat de arbeidsovereenkomst d.d. 12 oktober 2015 voortduurt. Naar het oordeel van het hof is XFluence er niet in geslaagd voldoende aannemelijk te maken dat aan deze arbeidsovereenkomst inmiddels rechtsgeldig een einde is gekomen. XFluence heeft weliswaar aangetoond dat zij vanaf juni 2018 heeft aangestuurd op een ander soort verhouding dan een

arbeidsovereenkomst, maar zij heeft niet aannemelijk gemaakt dat zij hierover met werknemer tot overeenstemming is gekomen. Niet gebleken is dat werknemer op enig moment ondubbelzinnig met een beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst heeft ingestemd. Van een schriftelijke overeenkomst tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst – zoals vereist – is niet gebleken. De e-mail met bevestiging van wat mondeling zou zijn afgesproken is daarvoor onvoldoende. Dit betekent dat het hof er voorshands van uit moet gaan dat de arbeidsovereenkomst tussen XFluence en werknemer nog bestaat. Dit betekent niet dat het hof ook voldoende aannemelijk acht dat de bodemrechter in een bodemprocedure de loonvordering van werknemer ongelimiteerd zal toewijzen. Werknemer heeft zich voor de periode sinds maart 2020 ook niet bereid verklaard werkzaamheden te verrichten. Het hof wijst de loonvordering toe voor een periode van zes maanden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 30-03-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:488

Zaaknummer: 200.287.507

Rechters: M.J. van der Ven, M.T. Nijhuis en A.J. Swelheim

Advocaten: W.H.F.L. Rademakers en C. Schmidt

Wetsartikelen: 7:670b BW, 7:623 BW en 7:661 BW