

RECHTSPRAAK

Kwalificatievraag voor periode voorafgaand aan door werkgeefster erkende start van de arbeidsovereenkomst. Anders dan de kantonrechter oordeelt het hof dat werkgeefster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Terugbetaling billijke vergoeding.

Feiten

Persoon 1 en werknemer zijn samen tijdens hun studententijd een onderneming begonnen, Dentalrules B.V. (hierna: DentalRules). Werknemer kreeg 40% van de aandelen en persoon 1 60% via zijn eigen investerings-bv en werd tot statutair bestuurder benoemd. In 2021 zijn spanningen ontstaan tussen werknemer en persoon 1. Dit heeft geleid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer per 1 maart 2022 wegens een ernstig verstoorde verhouding. Op verzoek van werknemer heeft de kantonrechter een transitievergoeding en billijke vergoeding toegewezen, maar wel tegen een lager bedrag dan waar hij om verzocht. DentalRules is veroordeeld tot betaling van het te weinig uitgekeerd salaris over de periode vanaf 1 april 2021, met wettelijke rente maar zonder wettelijke verhoging. Werknemer vindt dat de kantonrechter ten onrechte zijn aanspraak wegens achterstallig loon over de periode van 1 januari 2018 tot 1 april 2021 en de wettelijke verhoging heeft afgewezen. De transitievergoeding en billijke vergoeding zijn naar zijn mening ook te laag. DentalRules vindt dat zij niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. DentalRules vindt dat de kantonrechter ten onrechte is uitgegaan van een loonsverhoging tot € 5.500 per 1 april 2021, wat ook van invloed is op de transitievergoeding en ten onrechte de proceskosten niet heeft gecompenseerd.

Oordeel

Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij met ingang van 1 januari 2018 een arbeidsovereenkomst had met DentalRules. Het hof verwijst naar het *X/Amsterdam*-arrest van de Hoge Raad. Het hof stelt vast dat in het document van 27 november 2017 geen verwijzing naar werkgever en werknemer wordt gemaakt. DentalRules was ook nog niet opgericht. In het document staat geen datum van indiensttreding en het vanaf dan verschuldigde loon, en evenmin een afspraak over de duur van de omvang en de gebruikelijke bepalingen over werktijden en vakantiedagen. Het hof verwerpt het standpunt dat sprake was van een arbeidsovereenkomst voor 1 december 2018 (van welke startdatum DentalRules uitgaat, gelet op de feitelijke loonbetalingen sindsdien). De bedoelde afspraken worden gezien als afspraken in het kader van samenwerking van toekomstige aandeelhouders binnen de te starten onderneming. Het hof is van oordeel dat de kantonrechter terecht de vordering tot betaling van achterstallig loon heeft afgewezen. Een redelijke uitleg van de door werknemer

aangehaalde bepaling leidt er niet toe dat werknemer aanspraak heeft op een vast salaris van € 45.000 per jaar. Werknemer heeft wel recht op de salarisverhoging die hij had gekregen voor het aanvragen van een hypotheek. DentalRules heeft niet voldoende duidelijk gesteld dat zij met werknemer heeft afgesproken dat hij geen recht heeft op de afgesproken salarisverhoging. Het hof gaat uit van een loonafspraken van € 5.500 bruto met ingang van 1 april 2021. Het hof oordeelt dat de wettelijke verhoging terecht is gematigd tot nihil. De hoogte van de transitievergoeding blijft volgens het hof overeind, maar de billijke vergoeding zal door werknemer aan DentalRules moeten worden terugbetaald. Het hof oordeelt dat er geen reden is voor de kwalificatie 'ernstig verwijt' met betrekking tot de verstoorde verhoudingen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:6384

Zaaknummer: 200.309.833/01

Rechters: M.E.L. Fikkers en K. Mans

Advocaten: H.W. Prillewitz, B.K. Hummen en G.H. Bunt

Wetsartikelen: 7:610 BW