

RECHTSPRAAK

Geen arbeidsovereenkomsten, maar managementovereenkomsten (zonder opzegtermijn). Een redelijke opzegtermijn is in dat geval het uitgangspunt.

Feiten

X en Y waren sinds 2007 werkzaam als bestuurder(s) van onderneming Z. X is in 2012 uitgetreden als bestuurder en is in 2013 teruggekeerd als manager. Y is in 2010 benoemd tot commissaris en in 2014 weer teruggetreden daarvan. Sindsdien is hij managing director van Z. Met ingang van 1 september 2020 heeft Z de samenwerking met X en Y beëindigd. Volgens X en Y heeft Z ten onrechte een opzegtermijn van een maand gehanteerd. Uit de managementovereenkomsten volgt namelijk een opzegtermijn van zes maanden. Zij vorderen nakoming van de betaling van de managementvergoeding gedurende die zes maanden ad (6 x € 10.000 =) € 60.000. Z betwist dat de managementovereenkomsten van 2007 nog golden ten tijde van de beëindiging en stelt bovendien dat überhaupt geen sprake is geweest van managementovereenkomsten, maar van arbeidsovereenkomsten. X vordert tot slot betaling van het in 2019 te weinig betaalde aan managementvergoeding ad (12 x € 3000 =) 36.000. X baseert zijn vordering op een afspraak tussen hem en Z, inhoudende dat hij zijn investering in een gebouw voor Z zou terugkrijgen als de financiële resultaten in 2019 goed zouden zijn. Volgens Z staat de verlaagde managementvergoeding los van de investering.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. X en Y waren werkzaam op grond van een managementovereenkomst. Dat volgt uit het feit dat de managementvergoeding zonder inhouding telkens werd betaald aan hun bv's, dat daarover btw is berekend en betaald, dat uit de verzamelloonstaat blijkt dat X en Y anders werden behandeld dan andere werknemers en dat Z niet heeft betwist dat zij zelf hebben moeten zorgen voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering. De managementovereenkomsten uit 2007 waren echter niet meer van toepassing ten tijde van de opzegging. Voor X is daarvoor bepalend dat hij in 2012 is weggegaan bij Z en dat bij zijn terugkeer in 2013 slechts is afgesproken dat hij weer zou komen werken onder zijn oude financiële voorwaarden, maar niet ook onder de andere voorwaarden zoals de opzegtermijn. Bij Y is van belang dat hij in 2010 is ingeschreven als commissaris van Z en dat deze functie onverenigbaar is met de functie van manager. Voor beiden geldt dus dat sprake is van een nieuwe mondelinge managementovereenkomst en dat de oude opzegtermijn niet meer gold. Wel moet sprake zijn van een redelijke opzegtermijn. Gelet op een e-mail van X waarin hij zijn wens tot terugtreding kenbaar maakt, acht de kantonrechter voor X een opzegtermijn van een maand redelijk. Voor Y acht de kantonrechter

een opzegtermijn van vier maanden redelijk. Van belang daarbij is zijn betrokkenheid bij Z sinds 2007, de bovengrens uit de managementovereenkomst (zes maanden) en de verslechterde verhoudingen tussen partijen. Y heeft daarom recht op een nabetaling van ($3 \times € 10.000 =$) € 30.000. Tot slot wordt de vordering van X ad € 36.000 toegewezen. Vast staat dat X in 2019 recht had op een maandelijkse managementvergoeding ad € 10.000, dat hij maandelijks € 3000 minder heeft gefactureerd en dat de resultaten in 2019 goed waren. Uit de notulen van de bestuursvergadering d.d. 4 februari 2019 volgt verder de afspraak zoals X heeft aangevoerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:2854

Zaaknummer: C/16/541271 / HA ZA 22-370

Rechters: A.A.T. Rens

Advocaten: D. Griffiths en I. van Leusden

Wetsartikelen: 7:610 BW