

RECHTSPRAAK

werknemer/Aweta Holding B.V.

Werkgever gehouden gehele salaris aan werknemer te betalen, hoewel overeen is gekomen dat het salaris deels werd betaald door drie buitenlandse vennootschappen waarvan werknemer ook bestuurder was. Doel van de bepaling was enkel om gebruik te kunnen maken van fiscale faciliteiten.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2002 in dienst van werkgever getreden. Werknemer ging mede werkzaamheden verrichten voor de buitenlandse zusterbedrijven van werkgever. Per 1 oktober 2013 is door middel van een ‘Second Amendment to Employment Agreement’ de arbeidsovereenkomst tussen partijen gewijzigd. De kenmerkende aanpassingen in het ‘Second Amendment’ zijn dat (a) werknemer benoemd werd tot bestuurder van de groep waartoe werkgever behoort, en dat (b) het salaris werd gesteld op € 255.000, te verdelen tussen Aweta Holding B.V. (55%), Aweta Sistemi S.p.A. (25%), Aweta France S.A.S. (8%) en Aweta Americas, Inc. (12%). Tevens werd werknemer benoemd tot bestuurder van genoemde buitenlandse vennootschappen. Per 19 juli 2017 hebben partijen in onderling overleg besloten dat werknemer niet langer bestuurder van werkgever zou zijn. Vanaf 28 september 2017 heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht. Per 1 december 2017, respectievelijk 22 november 2017 en 30 november 2017 is werknemer ontslagen als bestuurder van Aweta Sistemi S.p.A., Aweta France S.A.S. en Aweta Americas, Inc. Werknemer vordert onder meer dat werkgever zal worden veroordeeld om aan hem het achterstallige salaris tot 1 januari 2018 (€ 12.967,05 bruto) voldoen; alsmede het salaris voor iedere maand vanaf 1 januari 2018 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn beëindigd.

Oordeel

In deze procedure gaat het om de vraag of werkgever een deel van het salaris van werknemer mag toerekenen aan de drie buitenlandse vennootschappen van de groep van bedrijven waartoe ook werkgever behoort, en dat vanwege het feit dat werknemer is ontslagen als bestuurder van die vennootschappen hij niet langer gerechtigd is tot de bedragen die hij van die vennootschappen als salariscomponenten ontving. Partijen hebben al vrij snel na het aangaan van de eerste arbeidsovereenkomst gebruik willen maken van fiscale faciliteiten. Omdat partijen er van uitgingen dat deze faciliteiten voor maximaal tien jaar van toepassing konden blijven, hebben zij met ingang van 1 oktober 2013 een andere regeling getroffen om

gebruik te maken van andere mogelijkheden om bepaalde salariscomponenten buiten de Nederlandse heffing van loonbelasting te houden. Daartoe hebben zij in het 'Second Addendum to Employment Agreement' de regeling van het eerste addendum vervangen door een systematiek die partijen een 'salary split' noemen. Dat partijen zich realiseerden dat ook deze regeling een fiscale achtergrond had, blijkt uit artikel 2.7 van het Addendum. Uit deze bepaling blijkt mede dat partijen hebben willen zekerstellen dat in het geval de Belastingdienst de regeling niet (langer) zou accepteren, werknemer steeds gerechtigd zou blijven tot zijn totale brutosalaris. Doorslaggevend voor de beantwoording van de voorliggende vraag acht de kantonrechter echter dat met de 'salary split' van het Second Addendum de arbeidsovereenkomst niet anders is gewijzigd dan dat het (totale) brutosalaris van werknemer betaald zou worden door werkgever en (drie) buitenlandse vennootschappen, met de bedoeling gebruik te kunnen (blijven) maken van fiscale faciliteiten om een deel van het salaris buiten de Nederlandse loonbelastingheffing te houden. Uit niets blijkt namelijk dat met de benoeming van werknemer als bestuurder van de betreffende vennootschappen ook een arbeidsovereenkomst met die vennootschappen is ontstaan. Ten slotte overweegt de kantonrechter dat handhaving van het standpunt van werkgever mede tot een onaanvaardbaar resultaat zou leiden. Tot het moment dat werknemer in september 2017 te horen kreeg dat er een einde zou moeten komen aan zijn dienstverband, functioneerde hij als bestuurder, de hoogste leidinggevende in de groep van bedrijven, waartoe werkgever behoort. Het is die functie die werkgever wilde beëindigen. Daarbij past niet dat dat salaris thans verlaagd zou zijn tot 55% van het salaris. Ook zou nog geredeneerd kunnen worden dat uit de toepassing van artikel 2.7 van het Second Addendum voortvloeit dat de Belastingdienst na het ontslag van werknemer als bestuurder van de buitenlandse vennootschappen, de 'salary split' niet meer zou toestaan. Dan zou de 'salary split' beëindigd worden en zou werknemer weer zijn volledige salaris in Nederland ontvangen. Uit het voorgaande vloeit voort dat de vordering van werknemer zal worden toegewezen, omdat werkgever vanaf eind november 2017 een onjuist, te laag salaris aan werknemer betaalt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 05-06-2018

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2018:6664

Zaaknummer: 6609709 RL EXP 18-1949

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: E. Vijge, M.E. Gronovius en M.M. Govaert

Wetsartikelen: 7:625 BW