

RECHTSPRAAK

De gemeenschappelijke wens van partijen een managementovereenkomst te sluiten en vervolgens handelingen te verrichten die aan deze wens beantwoorden, leidt ertoe dat werknemer niet werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Vanaf 2001 heeft een stichting (hierna: de Stichting) een bierbrouwerij geëxploiteerd. Het concept van de Stichting was het brouwen van speciaal bier met inzet van mensen met een psychiatrische achtergrond die moeilijk toegang vinden tot de arbeidsmarkt. Dit concept was onder andere door werknemer bedacht. Vanaf 2013 zijn onder meer werknemer en het bestuur van de Stichting op zoek gegaan naar mogelijkheden om het concept uit te bouwen en te gaan exploiteren vanuit een bv. De Stichting heeft op 26 augustus 2015 werkgeefster opgericht onder benoeming van onder andere werknemer als bestuurder. De Stichting heeft de door haar gedreven onderneming in werkgeefster ingebracht. Op dezelfde datum is B.V. X, de persoonlijke vennootschap van werknemer, opgericht. Deze vennootschap ontving vervolgens van de Stichting ieder de helft van de aandelen in werkgeefster. Op 15 maart 2016 hebben werkgeefster en werknemer een managementovereenkomst ondertekend. Naar aanleiding van recente negatieve ontwikkelingen van de financiën is er binnen de raad van commissarissen uitgesproken dat sprake is van een financiële noodtoestand. Nadien zijn alle aandeelhouders en de directie van werkgeefster opgeroepen voor een bijzondere vergadering van aandeelhouders (bava) op 8 april 2019 met als agendapunt onder meer het ontslag van werknemer als bestuurder van werkgeefster. Tijdens deze bava is besloten tot ontslag van werknemer als bestuurder van werkgeefster. Werknemer verzoekt de rechtbank onder meer het ontslagbesluit te vernietigen en voor recht te verklaren dat werknemer een arbeidsovereenkomst heeft met werkgeefster.

Oordeel

De rechtbank oordeelt dat geen arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer bestaat of heeft bestaan. Hiertoe is allereerst van belang dat de Stichting en werknemer de gemeenschappelijke wens hadden niet alleen de genoemde structuurwijziging door te voeren, maar ook dat werknemer niet langer in loondienst zou zijn. Hiertoe zou werknemer via zijn persoonlijke bv bestuurder en aandeelhouder worden op basis van een managementcontract. In de tweede plaats is van belang dat partijen vervolgens handelingen hebben verricht die aan deze gezamenlijke wens beantwoorden. Van belang is verder dat de wijze waarop werkgeefster en werknemer vervolgens aan de managementovereenkomst uitvoering hebben

gegeven, overeenstemt met hetgeen hen bij het sluiten daarvan voor ogen stond. Er zijn immers facturen uitgebracht aan werkgeefster voor door werknemer verrichte werkzaamheden. Werkgeefster heeft **span style="font-size:12.opt">span style="line-height:107%">span style='font-family:"Times New Roman", "serif"'>-/span>/span>** na verloop van enkele maanden **span style="font-size:12.opt">span style="line-height:107%">span style='font-family:"Times New Roman", "serif"'>-/span>/span>/span>** voor deze facturen betalingen verricht aan de persoonlijke bv van werknemer en werknemer heeft hierover btw afgedragen en tevens salaris uitbetaald. Onder deze omstandigheden kunnen de betalingen van werkgeefster aan werknemer niet als loon van werknemer worden beschouwd. Ook het gegeven dat de managementovereenkomst werknemer uitdrukkelijk de mogelijkheid bood om ook een ander dan werknemer feitelijk de bestuurswerkzaamheden te laten verrichten, vormt een contra-indicatie voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Dit is immers strijdig met een persoonlijke verplichting om de werkzaamheden te verrichten, het tweede kenmerk van een arbeidsovereenkomst. Een en ander betekent dat de door werknemer gevorderde verklaring voor recht wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-11-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:9598

Zaaknummer: C/13/667650 / HA RK 19-199

Rechters: S.P. Pompe

Advocaten: J.M. van der Woude en M.J. Elkhuisen

Wetsartikelen: 7:610 BW