

RECHTSPRAAK

Sprake van een arbeidsovereenkomst. Werkgever heeft arbeidsovereenkomst opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Geen financiële gevolgen voor werknemer. Billijke vergoeding is nihil.*Feiten*

Gemin-i Analytics Ltd (hierna: Gemin-i) is een vennootschap naar buitenlands recht. Gemin-i heeft werknemer bij brief van 20 maart 2020 een offer of employment gestuurd. Deze brief is door werknemer ondertekend. In het aanbod staat onder meer dat de functietitel van werknemer chief executive officer ('CEO') zou zijn, dat het salaris € 500.000 per jaar zou bedragen en in twaalf maandelijkse betalingen betaald zou worden. Bij brief van 22 juli 2020 heeft Gemin-i de samenwerking met werknemer beëindigd. Gemin-i heeft in de brief geschreven dat de relatie zodanig is beschadigd, dat van haar niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Namens werknemer is bij brief van 31 juli 2020 onder andere geschreven dat voor zover de opzegging van Gemin-i de arbeidsovereenkomst niet heeft beëindigd, werknemer dit voorwaardelijk doet per 1 september 2020. Partijen twisten over de vraag of aan werknemer een billijke vergoeding toekomt.

*Oordeel**Bestaan arbeidsovereenkomst*

Vast staat dat Gemin-i werknemer in juni 2020 heeft betaald voor zijn werkzaamheden. Dat deze betaling aan de bv van werknemer heeft plaatsgevonden, maakt op zichzelf niet dat geen sprake kan zijn van een arbeidsovereenkomst. Voorts is gesteld noch gebleken dat werknemer geen werkzaamheden voor Gemin-i zou hebben verricht. Dat Gemin-i heeft aangevoerd dat werknemer in zijn functie als CEO slecht heeft onderhandeld, doet daar niet aan af. Ten slotte is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een gezagsverhouding. Gemin-i heeft daartegen aangevoerd dat werknemer een van de hoogste posities binnen Gemin-i bekleedde. De kantonrechter gaat aan dit verweer voorbij, nu zowel uit het employment proposal als uit de ontslagbrief volgt dat sprake was van een arbeidsovereenkomst. Ook staat in het employment proposal dat werknemer aan de executive chairman zou rapporteren en dat zijn functioneren ieder jaar zou worden beoordeeld. Daar komt bij dat het zijn van directeur (of CEO) niet afdoet aan de mogelijkheid dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst bestaat; dit volgt zelfs ook uit de ontslagbrief van Gemin-i waarin zowel de arbeidsovereenkomst als het directeurschap van werknemer wordt beëindigd. Voorts is ter zitting duidelijk geworden dat werknemer niet door het bestuur van Gemin-i is benoemd tot directeur. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat tussen partijen sprake was van een

gezagsverhouding en daarmee van een arbeidsovereenkomst.

Billijke vergoeding

De kantonrechter overweegt dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gold. Vaststaat dat die arbeidsovereenkomst niet is geëindigd door een ontbinding door de kantonrechter, na toestemming van het UWV of door opzegging met instemming van werknemer. De kantonrechter overweegt verder dat gesteld noch gebleken is van een dringende reden in de zin van artikel 7:677 en 7:678 BW. Gelet op het voorgaande heeft Gemin-i de arbeidsovereenkomst met werknemer dan ook in strijd met artikel 7:671 BW opgezegd. Uit artikel 7:681 lid 1 onder a BW volgt dat de kantonrechter op verzoek van de werknemer een billijke vergoeding kan toekennen, indien de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. De arbeidsovereenkomst is op basis van de voorwaardelijke opzegging op 1 september 2020 geëindigd. Verder heeft werknemer ter zitting meegedeeld dat hij ander werk heeft gevonden. De financiële gevolgen van het ernstig verwijtbaar handelen, namelijk de opzegging in strijd met artikel 7:671 BW, zijn dan ook nihil. Voorts heeft werknemer aangevoerd dat Gemin-i ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door het salaris niet te betalen en gedane toezeggingen niet na te komen. De kantonrechter is van oordeel dat hiermee onvoldoende concreet is gesteld waarom dit ernstig verwijtbaar handelen oplevert. Bovendien voorziet de wettelijke verhoging al in een compensatie voor het te laat betalen van salaris. Gelet op het voorgaande ziet de kantonrechter aanleiding om de billijke vergoeding vast te stellen op nihil. De kantonrechter overweegt dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van Gemin-i is beëindigd, door haar opzegging van 22 juli 2020. Gelet op artikel 7:673 lid 1 onder a sub 1 BW maakt werknemer dan ook aanspraak op de wettelijke transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 01-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:10212

Zaaknummer: 8760502 \ AO VERZ 20-151

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: J.K. Boesveld

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:671 BW en 7:673 BW