

## RECHTSPRAAK

***Loonvordering in kort geding met een beroep op een schriftelijke arbeidsovereenkomst waarvan de echtheid wordt betwist. Het hof neemt - anders dan de voorzieningenrechter - de dwingende bewijskracht van de schriftelijke arbeidsovereenkomst tot uitgangspunt.****Feiten*

MCO Productions B.V. (hierna: MCO) exploiteert een textielatelier. X was enig aandeelhouder en bestuurder van MCO. Werknemer is een broer van X. Op 12 december 2023 heeft X zijn aandelen overdragen aan Y, met gelijktijdig zijn ontslag als bestuurder en benoeming van Y als bestuurder. Werknemer heeft op 12 maart 2024 MCO gesommeerd tot betaling van het loon over de maanden januari en februari 2024, vermeerderd met de wettelijke verhoging. Werknemer stelt zich namelijk op het standpunt dat hij een arbeidsovereenkomst heeft met MCO. Ook X stelt zich op het standpunt dat hij een arbeidsovereenkomst heeft met MCO. MCO heeft geen gehoor gegeven aan de sommatie. Reden waarom werknemer en X een kortgedingprocedure hebben aangespannen. In eerste aanleg hebben werknemer en X beiden een schriftelijke arbeidsovereenkomst met MCO overgelegd. Op de overeenkomst van werknemer staat X als vertegenwoordiger van MCO; op de overeenkomst van X staat Y als vertegenwoordiger van MCO. MCO heeft in eerste aanleg de echtheid van de overeenkomsten betwist. De voorzieningenrechter heeft de vorderingen van werknemer en X afgewezen, omdat MCO – volgens de voorzieningenrechter – gemotiveerd heeft toegelicht dat en waarom zij meent dat de in het geding gebrachte overeenkomsten zijn vervalst. De gemotiveerde betwisting zou in een bodemprocedure leiden tot een bewijsopdracht, maar voor bewijslevering is in een kort geding geen plaats. Werknemer is in hoger beroep gegaan. In hoger beroep gaat het dus alleen nog over de vordering van werknemer. MCO is in hoger beroep niet verschenen.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Anders dan de voorzieningenrechter neemt het hof de dwingende bewijskracht van de overeenkomst tot uitgangspunt. Volgens artikel 157 lid 2 Rv levert de arbeidsovereenkomst tussen partijen immers over en weer dwingend bewijs op van de waarheid van die verklaring, zulks behoudens tegenbewijs. MCO beroept zich voor tegenbewijs op schriftelijke verklaringen van medewerkers dat werknemer nooit daadwerkelijk voor haar heeft gewerkt, maar dit is naar het oordeel van het hof onvoldoende om het dwingende bewijs van de schriftelijke overeenkomst te ontzenuwen. Daar komt bij dat

werknemer loonspecificaties en een verzekeringsbericht van het UWV heeft overgelegd waaruit kan worden afgeleid dat aan werknemer loon is betaald en dat daarover belasting en verzekeringspremies zijn afgedragen. Toch houdt de afwijzing van de vordering in hoger beroep stand. Uit de memorie van grieven blijkt namelijk dat het loon over de maand januari 2024 (inmiddels) is uitbetaald. Verder staat in die memorie dat werknemer op 14 januari 2024 is ontslagen. Dat niettemin aanspraak wordt gemaakt op doorbetaling van loon vraagt om een toelichting, die ontbreekt, zulks gelet op de vervaltermijn van twee maanden waarbinnen een ontslag in rechte moet worden aangevochten (artikel 7:686a lid 4 onder a BW). Tot slot wordt in de memorie gerept over een bodemprocedure waarin binnen drie weken na 14 juni 2024 uitspraak zou worden gedaan. Werknemer had daarom het hof op de voet van artikel 21 Rv over die uitspraak moeten informeren. Dat hij dat niet heeft gedaan, is op zichzelf al reden genoeg om de afwijzing van de vordering van werknemer in stand te laten en het bestreden vonnis te bekrachtigen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 05-11-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2024:3065

**Zaaknummer:** 200.341.762/01

**Rechters:** M.L.D. Akkaya, A.S. Arnold en T.S. Pieters

**Advocaten:** D. Coskun

**Wetsartikelen:** 157 lid 2 Rv, 7:686a lid 4 onder a BW en 21 Rv