

RECHTSPRAAK

Werkgeefster wordt veroordeeld tot nabetaling van loon tot ontbindingsdatum per heden na nietig ontslagbesluit nu niet kan worden vastgesteld dat werknemster bij de betreffende AVA aanwezig was.*Feiten*

In 2014 heeft werknemster de directeur van werkgeefster via een datingsite ontmoet. In datzelfde jaar zijn werknemster en de directeur gaan samenwonen en zijn zij getrouwd. Begin januari 2016 is werknemster in dienst getreden bij werkgeefster. Op 29 januari 2016 is werknemster door de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA) van werkgeefster tot bestuurder benoemd. Daarnaast zijn 5% van de aandelen in werkgeefster aan werknemster overgedragen. Vanaf eind januari 2019 tot 3 februari 2019 zijn werknemster en de directeur op vakantie geweest naar Dubai. Op 14 april 2019 heeft werkgeefster werknemster met ingang van 20 juli 2018 bij de Kamer van Koophandel uitgeschreven als bestuurder van werkgeefster. Op 14 mei 2020 heeft werkgeefster dit gewijzigd naar een uitschrijving met ingang van 3 februari 2019. Op 24 juni 2019 heeft er een incident in de privésfeer plaatsgevonden tussen werknemster en de directeur. Daarna heeft werknemster de woning van de directeur verlaten. Bij brief van 23 maart 2020 is werkgeefster namens werknemster gesommeerd tot betaling van loon en vakantiegeld over de periode van 1 januari 2016 tot en met 24 juni 2019. In de brief staat onder meer dat werknemster tot en met 24 juni 2019 werkzaamheden voor werkgeefster heeft verricht. Werknemster verzoekt samengevat dat de rechtbank voor recht verklaart dat er een arbeidsovereenkomst bestaat tussen werknemster en werkgeefster en dat het ontslagbesluit van 3 februari 2019 nietig is, of om het ontslag te vernietigen. Ook verzoekt werknemster de rechtbank de arbeidsovereenkomst op zo kort mogelijke termijn te ontbinden en werkgeefster te veroordelen een correcte eindafrekening te verstrekken. Tot slot verzoekt werknemster veroordeling van werkgeefster tot betaling van (1) niet uitbetaalde (over)uren over de periode van januari 2019 tot het einde van het dienstverband, (2) de transitievergoeding en (3) een billijke vergoeding.

*Oordeel**Bestaan van een arbeidsovereenkomst, ontbinding en correcte eindafrekening*

De rechtbank is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst nog bestaat. In de notulen van de AVA van 3 februari 2019 staat onder meer: 'Hierna constateert de voorzitter hoewel de vergadering niet is bijeengeroepen conform de wettelijke en statutaire voorschriften er toch geen beletselen aanwezig zijn om welk besluit dan ook wettig te nemen, aangezien het gehele

aandelenkapitaal is vertegenwoordigd (...).’ Alhoewel een ontslagbesluit volgens de statuten van werkgeefster genomen kan worden als niet aan de oproepingsvereisten is voldaan, geldt dat alleen als alle aandeelhouders (en certificaathouders) aanwezig of vertegenwoordigd zijn. Werkneemster, medeaandeelhouder van werkgeefster, betwist dat zij aanwezig is geweest bij de AVA die volgens werkgeefster op 3 februari 2019 in het vliegtuig vanaf de vakantiebestemming in Dubai heeft plaatsgevonden. Voor zover al wordt aangenomen dat de AVA heeft plaatsgevonden, heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd dat werkneemster bij die AVA aanwezig was. Daarom is sprake van een nietig besluit ex artikel 2:14 lid 1 BW. Het ontslagbesluit is namelijk genomen in strijd met de wet en de statuten van werkgeefster Beheer. Dit betekent dat het ontslag van werkneemster als bestuurder niet heeft plaatsgevonden en dat de arbeidsovereenkomst voortduurt. De door werkneemster verzochte verklaringen voor recht worden daarom toegewezen. De rechtbank zal de arbeidsovereenkomst per vandaag ontbinden op grond van artikel 7:671c lid 1 en lid 2, aanhef en onder a, BW. Werkgeefster zal ook worden veroordeeld tot het verstrekken van een correcte eindafrekening aan werkneemster.

Loonvordering

De rechtbank acht echter in voldoende mate onderbouwd dat werkneemster (in ieder geval) vanaf 24 juni 2019 geen werkzaamheden meer heeft verricht voor werkgeefster. Uit de standpunten van partijen is namelijk gebleken dat de arbeidsovereenkomst, en de daarmee samenhangende werkzaamheden, dermate verwickeld waren met de relatie tussen werkneemster en de directeur, dat aannemelijk is dat werkneemster na het incident van 24 juni 2019, en haar vertrek uit de woning van de directeur, geen werkzaamheden meer voor werkgeefster heeft verricht. Alhoewel het in beginsel voor rekening van werkgeefster komt dat werkneemster geen werkzaamheden heeft verricht (art. 7:628 lid 1 BW), is voor het slagen van een loonvordering ex artikel 7:628 lid 1 BW wel vereist dat werkneemster bereid was de bedongen arbeid te verrichten gedurende de tijd waarover zij loon vordert. De rechtbank is van oordeel dat werkneemster onvoldoende heeft onderbouwd dat zij zich beschikbaar heeft gesteld en gehouden om werkzaamheden voor werkgeefster te verrichten na 24 juni 2019. Dat betekent dat werkneemster in ieder geval na die datum geen recht meer heeft op betaling van loon door werkgeefster, zodat de loonvordering in zoverre kan worden afgewezen. Het voorgaande betekent dat de vordering van werkneemster tot veroordeling van werkgeefster tot betaling van loon zal worden toegewezen over de periode van 1 januari 2019 tot en met 24 juni 2019. Voor zover werkneemster heeft bedoeld uitbetaling van onbetaalde overuren te vorderen, heeft zij die vordering niet gespecificeerd en onderbouwd, zodat die vordering zal worden afgewezen.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

De rechtbank vindt niet dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van werkgeefster Beheer. Hiervoor is al geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is beëindigd door het ontslagbesluit van 3 februari 2019 en dat het loon over januari 2019 tot en met 24 juni 2019 onterecht niet is uitbetaald, maar deze omstandigheden heeft

werkneemster niet ten grondslag gelegd aan het ontbindingsverzoek. Zij stelt zich namelijk op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst moet eindigen door de verstoorde arbeidsverhouding. Dat de verstoorde verhouding in overwegende mate is ontstaan door werkgeefster vindt de rechtbank onvoldoende onderbouwd. Gelet op alles wat er tussen werkneemster en de directeur (in privé) speelt, houdt de rechtbank het ervoor dat het aan beide partijen valt te verwijten dat (ook) de arbeidsverhouding verstoord is geraakt, zodat daarin geen ernstige verwijtbaarheid van werkgeefster is gelegen. Het voorgaande betekent dat het verzoek van werkneemster om werkgeefster te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding wordt afgewezen. Het beroep van werkneemster op artikel 7:682 lid 3 BW kan niet slagen, omdat geen sprake is van een situatie waarin de arbeidsovereenkomst is opgezegd met de toestemming van het UWV. Dit betekent dat het verzoek van werkneemster tot veroordeling van werkgeefster tot betaling van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 30-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:5438

Zaaknummer: C/15/311622 / HA ZA 21-6

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: E.E.P. Gosling-Verheijen en J.G.D. Fleers

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:671c BW en 7:682 BW