

RECHTSPRAAK

werkneemster/Fysio-Actief B.V.

Ontbindingsverzoek werkneemster toegewezen. Werkgever heeft de belangen van werkneemster ernstig uit het oog verloren en haar verplichtingen als werkgever geschonden, door onvoldoende te erkennen dat de positie van werkneemster per 1 september 2013 wezenlijk was gewijzigd. Toekenning transitievergoeding van € 7776 bruto en een billijke vergoeding van € 15.000 bruto.

Feiten

Tot 1 september 2013 was X bestuurder van Vastgoed Fysio-Actief en Fysio-Actief. Ook was zij indirect minderheidsaandeelhouder in Fysio-Actief. Per 1 september 2013 is zij ontslagen als bestuurder van genoemde vennootschappen en in dienst getreden bij Fysio-Actief. Wel bleef zij indirect minderheidsaandeelhouder in Fysio-Actief. Op 1 september 2013 is X als werkneemster in dienst is getreden bij Fysio-Actief in de functie van manueel therapeut met een salaris van € 3600 bruto per maand. In de maanden juni-augustus 2014 heeft X geen loon ontvangen. In de maand september 2014 heeft zij slechts de helft van haar loon ontvangen. Bij brief van 13 juli 2015 heeft Fysio-Actief aan X meegedeeld dat haar functie met ingang van 1 augustus 2015 wordt aangepast naar de functie van Fysiotherapeut Expert Niveau 4, functieschaal 9, met aanpassing van haar salaris naar € 3250 bruto per maand. X is op 27 juli 2015 ziek gemeld. Bij brief van 10 juni 2016 is Fysio-Actief onder meer gesommeerd om het achterstallig loon over de periode van 1 juni 2014 tot en met 30 september 2014 betalen, alsmede om haar demotie en salarisverlaging ongedaan te maken. Medio augustus 2016 was X geheel hersteld. In september 2016 heeft Fysio-Actief met terugwerkende kracht de demotie en salarisverlaging ongedaan gemaakt. Thans verzoekt X ontbinding van de arbeidsovereenkomst en betaling van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding; ernstig verwijt; slecht werkgever

Het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst dient te worden toegewezen. Fysio-Actief heeft niet, althans onvoldoende, onderkend dat de positie van X binnen Fysio-Actief per 1 september 2013 wezenlijk was gewijzigd en dat zij voor wat betreft de rechten en verplichtingen van partijen onderscheid moest maken tussen de twee verschillende rollen die

X binnen Fysio-Actief had, te weten die van indirect minderheidsaandeelhouder en die van werknemer. Fysio-Actief bleef van X uit hoofde van haar mede-eigenaarschap verlangen dat deze zich bepaalde (bestuurlijke) vaardigheden en een bepaalde uitstraling aanmat en rekende haar daar vervolgens in haar positie van werknemer op af. Ook bleef zij X op één lijn stellen met de (indirecte) mede-aandeelhouders in Fysio-Actief, terwijl die, in tegenstelling tot X, binnen Vastgoed Fysio-Actief en Fysio-Actief een bestuurdersrol vervulden. Daarbij heeft Fysio-Actief de belangen van X als werknemer echter ernstig uit het oog verloren en haar verplichtingen als werkgever geschonden. Dit komt onder meer tot uiting in juli 2014 toen Fysio-Actief het loon van X een aantal maanden heeft stopgezet vanwege de slechte financiële omstandigheden waarin Fysio-Actief verkeerde. Het uitbetalen van loon voor verrichte arbeid is een van de kernverplichtingen die voor de werkgever uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien. Het niet meer voldoen aan deze verplichting kan de werkgever zwaar worden aangerekend. Nog daargelaten of met X is afgesproken dat zij afstand doet van recht op loon over een aantal maanden – hetgeen X betwist –, miskent Fysio-Actief met dit verweer dat haar aandeelhouders niet bevoegd zijn om een afspraak met die strekking te maken. Dit klemmt temeer omdat de andere aandeelhouders in Fysio-Actief zich niet in een vergelijkbare positie ten opzichte van X bevinden. B en A waren, anders dan X, immers daarnaast ook nog bestuurder van Fysio-Actief, terwijl X als werknemer van deze vennootschap in een afhankelijke positie ten opzichte van hen verkeerde. Tegen deze achtergrond acht de kantonrechter het kwalijk dat Fysio-Actief een aantal maanden lang het loon niet aan X heeft uitbetaald en daartoe ook niet is overgegaan nadat zij er door de advocaat van X in juni 2016 op is gewezen dat de juridische positie van X als werknemer een wezenlijk andere was dan die van B en A. Op dit punt heeft Fysio-Actief zich een slecht werkgever getoond.

Transitievergoeding

Nu sprake is van ernstig verwijtbaar gedrag aan de zijde van Fysio-Actief komt X een transitievergoeding toe. Fysio-Actief heeft geen verweer gevoerd tegen de hoogte van de verzochte transitievergoeding. Het bedrag van de transitievergoeding zal daarom worden vastgesteld op een bedrag van € 7776 bruto, zoals door X verzocht.

Billijke vergoeding

Gelet op het ernstige verwijt dat Fysio-Actief gemaakt kan worden, ziet de kantonrechter eveneens aanleiding om aan X een billijke vergoeding toe te kennen. Door X voortdurend haar mede-eigenaarschap voor de voeten te werpen en haar werknemerschap daarbij te gebruiken om X onder druk te zetten, is X als het ware door Fysio-Actief klemgezet en is zij als werknemer in een onmogelijke positie komen te verkeren. X had daarom geen andere keuze meer dan ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken. Mede gelet op de relatief korte duur van het dienstverband en de onweersproken niet zo gunstige financiële situatie van Fysio-Actief acht de kantonrechter het redelijk om de overbruggingsperiode van X op zo'n zes maanden te schatten. Uitgaande van het voorgaande wordt de billijke vergoeding vastgesteld op € 15.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 18-07-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2017:2796

Zaaknummer: 5893788 AR VERZ 17-42

Advocaten: N.H.M. Poort en M.S. van der Woude

Wetsartikelen: 7:671c BW