

RECHTSPRAAK

***Geen sprake van een arbeidsovereenkomst tussen ex-partners.
Verzoek om transitievergoeding toe te kennen afgewezen.****Feiten*

Werkgever is een persoonlijke holding met werkmaatschappijen. Statutair bestuurder van werkgever is directeur A. Werkneemster en directeur A hebben een relatie gehad en zijn van 2020 tot en met september 2022 getrouwd geweest. Werkneemster is op 1 januari 2017 op de loonlijst van werkgever geplaatst. Op 2 juli 2019 hebben partijen een schriftelijke overeenkomst ondertekend die in de kop wordt aangeduid als 'Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd'. In de overeenkomst zijn onder meer bepalingen opgenomen over de indiensttreding, functie, salaris, werktijden en overwerk. Bij brief van 30 december 2022 stuurt werkgever werkneemster een brief waarin werd beweerd dat de arbeidsovereenkomst slechts op papier bestond om fiscale redenen en dat er in de praktijk geen uitvoering aan werd gegeven. Hierdoor zou geen sprake zijn van een arbeidsovereenkomst volgens artikel 7:610 BW, zodat ontslagbescherming ontbrak. Werkgever beëindigde de overeenkomst per 1 januari 2023. Werkneemster reageerde op deze brief dat wel degelijk sprake was van een contractuele overeenkomst en dat ze niet akkoord ging met de beëindiging. Op 12 januari 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld en heeft zij werkgever verzocht een arboarts in te schakelen. Werkneemster verzoekt betaling van de transitievergoeding omdat de arbeidsovereenkomst in januari 2023 is beëindigd.

Oordeel

De kantonrechter beantwoordt de vraag of er tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen ontkennend. Niet in geschil is dat werkneemster gedurende een zekere periode administratieve werkzaamheden heeft verricht voor werkgever. Echter, niet is komen vast te staan of zij die werkzaamheden verrichtte omdat zij hiertoe op grond van een overeenkomst verplicht was, of dat zij dit deed uit hoofde van de affectieve relatie tussen partijen. Daarbij is van belang dat de omvang van de werkzaamheden niet is komen vast te staan. Ook heeft werkneemster aangegeven dat zij op een gegeven moment bij een uitzendbureau is gaan werken omdat zij 'weer aan het werk wilde'. Hieruit volgt naar het oordeel van de kantonrechter voldoende dat partijen geen verplichting tot het verrichten van arbeid zijn overeengekomen. Verder is niet in geschil dat werkneemster jarenlang maandelijks een bedrag van werkgever heeft ontvangen onder de noemer 'salaris', onder verstrekking van loonstroken. Deze betalingen kunnen volgens de kantonrechter niet worden aangemerkt als loon, nu de betaling niet kan worden aangemerkt als tegenprestatie voor de bedongen arbeid. Werkgever heeft immers aangevoerd dat het uitsluitend een fiscaal en financieel

aantrekkelijke constructie van partijen betrof om aan werkneemster maandelijks bedrag uit te keren. Dat sprake was van een dergelijke constructie blijkt onder meer uit het feit dat de hoogte van het maandelijks te ontvangen bedrag niet afhing van het aantal gewerkte uren. Ook van een gezagsverhouding lijkt geen sprake te zijn geweest, nu werkneemster haar werkzaamheden vanuit de woning verrichtte terwijl werkgever elders is gevestigd en werkneemster vrij was in de invulling van de duur en inhoud van haar werkzaamheden zodat zij tegelijkertijd voor de kinderen kon zorgen. Op grond van het voorgaande concludeert de kantonrechter dat de tussen partijen overeengekomen rechten en verplichtingen niet kwalificeren als arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW. Dat betekent dat de kantonrechter het verzoek van werkneemster om werkgever te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding zal afwijzen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 12-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:14284

Zaaknummer: 10424433 \ EJ VERZ 23-81988

Rechters: M.S. Vonck

Advocaten: R.J. Bouwmeester en mr. D. Toet

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:673 BW