

RECHTSPRAAK

Betaling achterstallig loon. Werkneemster heeft geen loon ontvangen voor haar werkzaamheden en heeft daar recht op.*Feiten*

De Stichting is opgericht op 23 maart 2022 door onder meer X en Y. Op 15 mei 2022 heeft werkneemster als werknemer een arbeidsovereenkomst ondertekend. Deze overeenkomst vermeldt als werkgever de Stichting. Verder staat in de arbeidsovereenkomst dat de Stichting ten deze wordt vertegenwoordigd door X, die de overeenkomst uit naam van de werkgever heeft ondertekend. In de overeenkomst is bepaald dat werkneemster op 15 mei 2022 in dienst treedt bij de Stichting in de functie van allround medewerkster, op basis van een arbeidsovereenkomst. De Stichting heeft nooit salaris betaald aan werkneemster. In een brief van 16 maart 2023 heeft werkneemster de Stichting gesommeerd om uiterlijk op 25 maart 2023 het achterstallig loon over de periode van 15 mei 2022 tot en met 14 december 2022 te betalen. Per 23 maart 2023 is onder meer X als bestuurder uit functie getreden. Sindsdien is Z enig bestuurder van de Stichting. In een e-mail van 7 april 2023 reageert Z namens de Stichting. De Stichting betwist – kort gezegd – dat werkneemster aanspraak kan maken op loon. Werkneemster vordert achterstallig loon.

Oordeel

Vast staat dat de arbeidsovereenkomst is ondertekend door slechts een van de destijds drie bestuurders van de Stichting, namelijk X. Toch is de Stichting gebonden aan de arbeidsovereenkomst die X in haar naam heeft gesloten. Het beroep van werkneemster op de wettelijke bescherming tegen de schijn van volmachtverlening slaagt. Werkneemster mocht er namelijk redelijkerwijs op vertrouwen dat de Stichting een toereikende volmacht aan X had verleend voor het sluiten van de arbeidsovereenkomst. X was bestuurder van de Stichting en heeft zich tegenover werkneemster gepresenteerd als bevoegd vertegenwoordiger in deze kwestie. Dit is immers uitdrukkelijk vermeld in de ondertekende overeenkomst. Verder stelt werkneemster dat in mei 2022 een bespreking over de arbeidsovereenkomst heeft plaatsgevonden op het kantoor van de boekhouder van de Stichting (RANU), waarbij zowel X als medebestuurder Y aanwezig was, en is gesproken over zaken als het loon, kantoorruimte, een telefoon en computer die door de Stichting beschikbaar gesteld zouden worden. Werkneemster zegt dat zij Y vervolgens nog regelmatig heeft ontmoet in Amsterdam, op het adres waar de boeken die zij voor de Stichting kreeg toegestuurd werden opgeslagen. Y heeft daar een werkplaats en heeft de sleutel voor de opslag verstrekt. De Stichting betwist een en ander niet en uit niets blijkt dat medebestuurder Y bezwaar heeft gemaakt tegen de gang van zaken. Ook staat vast dat op 24 juni 2022 via RANU uit naam van de Stichting een

salarisspecificatie gedateerd 31 mei 2022 aan werkneemster is verstrekt voor loon over 12 loondagen in mei 2022 (€ 972,66 bruto) vermeerderd met een uitbetaling vakantiegeldreservering van € 77,80 bruto. Verder blijkt uit de stukken dat werkneemster contact onderhield met RANU over het openen van een bankrekening op naam van de Stichting, die nodig was voor de uitbetaling van het salaris. Uit het door werkneemster zelf gemaakte gedetailleerde overzicht blijkt dat zij vanaf half mei 2022 op onregelmatige basis voor de Stichting heeft gewerkt. Het totaal aantal uren dat werkneemster gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst (van 15 mei tot en met 14 december 2022) heeft gewerkt bedraagt volgens haar eigen meest recente overzicht 338,75. De kantonrechter ziet aanleiding om het salaris toe te wijzen op basis van het daadwerkelijk door werkneemster gewerkte aantal uren. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster voldoende toegelicht en onderbouwd dat zij 338,75 uur voor de Stichting heeft gewerkt. De conclusie is dat de loonvordering van werkneemster wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:13562

Zaaknummer: 10483201 \ CV EXPL 23-1995

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: A.P. van Stralen

Wetsartikelen: