

RECHTSPRAAK

Eurema B.V./werknemer

Voorwaardelijke ontbinding arbeidsovereenkomst tussen twee broers wegens verstoorde arbeidsrelatie. Vergoeding pas opeisbaar als in de dagvaardingsprocedure tussen partijen onherroepelijk is beslist dat sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Vanaf juli 2010 heeft Y werkzaamheden voor Eurema verricht. A is directeur van Eurema. A is een broer van Y. Vanaf 7 november 2011 is Y via Persoonality Payrolling gedetacheerd bij Eurema voor 16 uur per week. Voor die 16 uren ontving Y loon van Persoonality Payrolling, € 500. Voor de overige uren per week (24 volgens Y) ontving hij een vergoeding van Eurema, ad € 1.500. In september 2013 hebben diverse conflicten tussen A en Y gespeeld. Diverse gesprekken, waaraan in ieder geval ook de vader van beide broers heeft deelgenomen, hebben niet tot een oplossing geleid. Op enig moment is de detachering van Y bij Eurema beëindigd. Over de maanden september, oktober, november, december 2013 en januari 2014 is Eurema maandelijks dezelfde vergoeding als voorheen aan Y blijven voldoen. Tussen partijen is in geschil of sprake is van een arbeidsovereenkomst. Er is een bodemprocedure aangehangen gemaakt waarin deze vraag aan de orde komt. Eurema verzoekt voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Eurema gedraagt zich alsof er géén arbeidsovereenkomst met Y bestaat. Het gevolg van die in dat geval onterechte opstelling, zeker als dat wordt afgezet tegen de in deze procedure vaststaande feiten, ligt in de risicosfeer van Eurema. De verstoorde arbeidsrelatie is dan het gevolg van – en te wijten aan – de onterechte ontkenning van het werknemerschap met bijbehorende rechten van Y als werknemer. Wat Y in dat geval kan worden verweten, is noch gesteld noch gebleken. De conclusie is dat de verandering in de omstandigheden in overwegende mate aan Eurema valt te verwijten en/of minstens in haar risicosfeer ligt. Gelet op de omstandigheden wordt een vergoeding van € 15.000 bruto billijk geacht. Partijen hebben niets gesteld omtrent het moment waarop de vergoeding naar billijkheid opeisbaar wordt. Literatuur en jurisprudentie zijn op dit punt verdeeld. In het onderhavige geval is de kantonrechter van oordeel dat de ontbindingsvergoeding pas opeisbaar wordt als in de dagvaardingsprocedure tussen partijen onherroepelijk is beslist dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen Eurema en Y.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 04-06-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:4763

Zaaknummer: 4048507 BR VERZ 15-107

Rechters: P. Hoekstra

Advocaten: M.M.A. Straatman-Selij en B.H.A. Augustin

Wetsartikelen: 7:685 BW