

RECHTSPRAAK

## werkneemster/VOF Griekse Traiterie 'De Olijfboom'

***Relatieproblemen in de privésfeer geen excuus voor ongepast gedrag op de werkvloer: g-grond. Geen herplaatsing wegens kleine omvang werkgever. Geen billijke vergoeding ondanks (inmiddels ingetrokken) onterecht ontslag op staande voet werkgever.***

Werkneemster (geboren 1989) is op 1 september 2015 voor de duur van een jaar bij De Olijfboom als bedieningsmedewerker in dienst getreden. Blijkens de schriftelijke arbeidsovereenkomst betreft het een oproepcontract met tussentijdse opzegmogelijkheid. In de arbeidsovereenkomst is geen vast (minimum)aantal werkuren opgenomen. In de maanden september, oktober en november 2015 heeft werkneemster bij De Olijfboom gemiddeld 110,25 uren per maand gewerkt. Op 8 december 2015 is werkneemster op staande voet ontslagen. Dit ontslag wordt – na een brief van de advocaat van werkneemster – ingetrokken. Vervolgens hebben partijen gesproken over de incidenten op het werk met werkneemster; zij neemt privéproblemen mee naar het werk, spreekt slecht Nederlands en is beperkt inzetbaar. Vervolgens wordt werkneemster overdag ingeroosterd maar komt zij niet vanwege schoolverplichtingen. Na opnieuw juridische procedures (loonvordering) verzoekt De Olijfboom ontbinding wegens onder meer een verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter heeft de ontbinding op de g-grond uitgesproken zonder een additionele billijke vergoeding. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof zal eerst beoordelen of de kantonrechter ten onrechte het verzoek van De Olijfboom de arbeidsovereenkomst met werkneemster op grond van artikel 7:669 lid 1 en lid 3 aanhef en onderdeel g BW te ontbinden heeft toegewezen. Het gaat daarbij om de vraag of de arbeidsverhouding zodanig ernstig en langdurig is verstoord dat in redelijkheid van De Olijfboom niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bij de beantwoording van die vraag dient ook te worden nagegaan of herstel van de arbeidsrelatie, en herplaatsing van werkneemster binnen de opzegtermijn als bedoeld in artikel 10 lid 1 van de Ontslagregeling, niet (meer) mogelijk is. Bij de beantwoording van deze vraag stelt het hof voorop dat De Olijfboom een betrekkelijk klein bedrijf is, waarbij het aanwezige personeel in het restaurant op elkaar is aangewezen. Voor een goede exploitatie van het restaurant is van belang dat de beide vennoten met hun werknemers en de werknemers onderling een goede verstandhouding hebben en eventuele conflicten (snel) worden opgelost. Uit de overgelegde schriftelijke verklaringen van werknemers leidt het hof af

dat in ieder geval in november en begin december 2015 en daarmee vrij spoedig na aanvang van het dienstverband, kritiek was op de werkzaamheden en de werkhouding van werkneemster. Werkneemster beroept zich op haar kwetsbare positie als gevolg van regelmatige mishandeling door haar ex-vriend, en door haar afhankelijkheid van inkomsten van De Olijfboom. Het hof is van oordeel dat De Olijfboom van werkneemster mag verwachten en haar erop mag aanspreken dat werkneemster haar werkzaamheden naar behoren uitvoert, aanwijzingen aanneemt en de werksfeer niet op negatieve wijze beïnvloedt. De persoonlijke omstandigheden van werkneemster, die mogelijk tot het ongewenste gedrag van werkneemster hebben geleid, kunnen dat op zichzelf niet rechtvaardigen. Van werkneemster mag worden verwacht dat zij ten minste inziet dat zij aanwijzingen van ervaren personeel serieus moet nemen en dat haar houding voor haar collega's uiterst onplezierig is, zodat vervolgens in overleg tussen werkneemster en De Olijfboom kan worden gezien of en op welke wijze een oplossing kan worden gevonden. Dit inzicht ontbreekt evenwel bij werkneemster. Gelet op de gespannen werkverhouding die door de naaste collega's van werkneemster in de samenwerking met werkneemster wordt ervaren, het – na daarop te zijn aangesproken – ontbreken van onderkenning daarvan door werkneemster, haar eigen rol daarin en het ontbreken van bereidheid haar houding te verbeteren, gevolgd door het niet op komen dagen op het werk op dagen waarop zij geen les had, oordeelt het hof dat van De Olijfboom in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Hiermee is naar het oordeel van het hof voldoende komen vast te staan dat de arbeidsverhouding zodanig was verstoord dat terugkeer van werkneemster in het restaurant in redelijkheid niet van De Olijfboom kon worden gevergd.

Daaruit volgt op zichzelf nog niet dat de arbeidsovereenkomst ook moest worden ontbonden. Onderzocht dient nog te worden of herplaatsing van werkneemster mogelijk was en in de rede had gelegen. De Olijfboom is een op zichzelf kleine onderneming met één vestiging. De mogelijkheden tot herplaatsing binnen De Olijfboom zijn daardoor beperkt.

Voor de beantwoording van de vraag of de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten dienen alle omstandigheden van het geval bij de beoordeling te worden betrokken. Hiervoor heeft het hof overwogen dat het door De Olijfboom ten onrechte gegeven ontslag op staande voet, het eerst medio maart 2016 (na een rechterlijke uitspraak) betalen van het loon over de periode vanaf december 2015 tot en met medio maart 2016 en het inroosteren op dagen dat werkneemster had opgegeven verhinderd te zijn, heeft bijgedragen aan de verstoorde arbeidsrelatie die uiteindelijk heeft geleid tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Bij de waardering van deze omstandigheden betreft het hof de volgende omstandigheden. De verstoorde arbeidsrelatie is eerst en vooral ontstaan door de werkhouding van werkneemster, waarbij zij niet heeft willen inzien dat haar opstelling de kwaliteit van het werk en de werksfeer negatief beïnvloedde. Door dit gebrek aan inzicht was het voor De Olijfboom niet mogelijk met werkneemster afspraken te maken tot een verbetering van haar werkhouding. Voorts heeft De Olijfboom na de interventie van de advocaat van werkneemster het ontslag op staande voet ingetrokken en haar vervolgens ook op werkdagen en werktijden opgeroepen waarvoor zij volgens eigen zeggen wel beschikbaar

was maar niet verscheen. Bij afweging van deze omstandigheden is de handelwijze van De Olijfboom niet zodanig ernstig dat het een billijke vergoeding ex artikel 7:671b lid 8 onderdeel c BW rechtvaardigt.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 18-10-2016

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2016:8339

**Zaaknummer:** 200.191.542/01

**Rechters:** D.H. de Witte, M.E.L. Fikkers en S.C.P. Giesen

**Advocaten:** T.J. Hidding en G.J. van der Veer

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW en 7:683 BW