

RECHTSPRAAK

## werknemer/La Hacienda B.V.

***Arbeidsovereenkomst terecht ontbonden wegens verstoorde arbeidsverhouding, aangezien werknemer wegens vriendschappelijke relatie met directeur gezag van werkgeefster niet accepteerde. Geen toekenning billijke vergoeding aan werknemer wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgever.***

### *Feiten*

La Hacienda B.V (hierna: 'La Hacienda') is in 2008 opgericht door mevrouw B als een eenmanszaak. In juni 2012 is de eenmanszaak omgezet in een besloten vennootschap. Werknemer is op 1 december 2016 als directielid in dienst getreden van La Hacienda. In juli 2017 is B, die naast enig aandeelhouder tevens bestuurder en algemeen directeur was van La Hacienda, volledig uitgevallen vanwege een burn-out. Na hervatting van haar werkzaamheden hebben B en werknemer vanaf maart 2018 een mediationtraject gevolgd. Op 16 juni 2018 is werknemer op non-actief gesteld. Per 1 december 2018 is dhr. C aangetreden als directeur-bestuurder van La Hacienda en is B teruggetreden als directeur-bestuurder. La Hacienda heeft de kantonrechter verzocht om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van de e-, dan wel de g-, dan wel de h-grond, zonder toekenning aan werknemer van een transitievergoeding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 december 2018 wegens een verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning aan werknemer van de transitievergoeding. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding is afgewezen. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

### *Oordeel*

Het hof is van oordeel dat genoegzaam aannemelijk is geworden dat sprake is van een duurzame en ernstige verstoorde arbeidsverhouding. Daarbij wordt vooropgesteld dat op de arbeidsverhouding van meet af aan een behoorlijke hypotheek rustte. Die arbeidsverhouding kenmerkte zich hierdoor dat tussen werknemer en B al voor de aanvang van het dienstverband een vriendschappelijke relatie bestond en dat binnen die relatie het juist werknemer was die een dominante rol had. Gelet op ook het leeftijdsverschil twijfelt het hof daarmee niet aan de door B geschetste dominante rol van werknemer. Het zou in een dergelijke verhouding een zeker aanpassingsvermogen van werknemer vergen om binnen het dienstverband als werknemer een ondergeschikte rol te vervullen ten opzichte van B. Indien werknemer dat aanpassingsvermogen niet zou hebben, lag escalatie van spanningen,

resultierend in een arbeidsconflict op de loer. Dit risico van escalerende spanningen heeft zich verwezenlijkt. Kenmerkend acht het hof de verklaring van werknemer dat B hem wel verwijten maakte dat hij dingen niet goed gedaan zou hebben, maar dat hij bij gebreke van instructies hoe het dan wel had moeten, niet inziet dat die verwijten terecht waren. Indien werknemer accepteerde dat binnen de arbeidsverhouding het gezag toekwam aan B, had van werknemer verwacht mogen worden dat hij aan B zou hebben gevraagd aan welke instructies hij zich dan diende te houden. Dat hij dat niet heeft gedaan klemt des te meer waar werknemer zich 'in het diepe gegooid voelde' toen B zich vanwege een burn-out terugtrok. Eens te meer had dan van werknemer verwacht mogen worden dat hij zich voor instructies tot B zou hebben gewend. Werknemer is echter een eigen koers gaan varen, zonder die met B af te stemmen, hetgeen tot irritaties bij B leidde. Dat leidde vervolgens tot een verdere escalatie. Daarmee was de vertrouwensbasis tussen B en werknemer komen te ontbreken; gezien de vitale functies die partijen binnen La Hacienda vervullen, is verdere samenwerking niet mogelijk. Het verwijt van werknemer dat La Hacienda opzettelijk heeft getracht een valse ontbindingsgrond te creëren door hem bewust ten onrechte (ernstige) verwijten te maken ter zake van verschillende vermeende voorvallen en dat hem op die grond een billijke vergoeding toekomt, treft geen doel. De arbeidsovereenkomst is niet ontbonden omdat werknemer verwijtbaar zou hebben gehandeld, maar omdat de arbeidsverhouding verstoord is geraakt. De vraag of La Hacienda wel valselijk heeft getracht om (eerst) de ontbindingsgrond van artikel 7:669 lid 3 sub e te creëren, mist belang. Ook als dat het geval zou zijn geweest, heeft dat niet geleid tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daarmee bestaat ook in dat geval geen aanspraak van werknemer op een billijke vergoeding.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 20-05-2019

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2019:4309

**Zaaknummer:** 200.253.139/01

**Rechters:** O.E. Mulder, M. Willemse en W.A. Zondag

**Advocaten:** R.G.A. Luinstra en Y.M. Prins

**Wetsartikelen:** 7:699 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:699 lid 3 sub g BW, 7:699 lid 3 sub h BW en 7:671b BW