

RECHTSPRAAK

Arbeidsrelatie tussen twee broers (de een werkgever, de ander werknemer) is ernstig en duurzaam verstoord. Partijen maken elkaar over en weer verwijten en zijn teleurgesteld in de samenwerking. Ontbinding op de g-grond. Van ernstig verwijtbaar handelen werkgever is geen sprake.

Feiten

Werknemer is per 18 januari 2020 voor onbepaalde tijd in dienst gekomen van werkgeefster als bedrijfsbeheerder. Werkgeefster exploiteert een horecagelegenheid, waarvan de broer en schoonzus van werknemer de eigenaren zijn. Begin juni 2021 hebben partijen woorden gehad over het te laat komen van werknemer. Ook op 14 juli 2021 is gesproken over problemen in de samenwerking. Op 13 augustus 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld vanwege burn-outgerelateerde klachten. In september 2021 heeft onder leiding van een begeleider een gesprek plaatsgevonden. In dit gesprek zijn partijen tot de conclusie gekomen dat er dingen ‘verkeerd zijn gegaan’, dat beide partijen hier last van hebben, dat er veel harde woorden zijn gevallen en dat zij inzetten op afscheid. Partijen zijn uiteindelijk niet tot overeenstemming gekomen over een beëindiging met wederzijds goedvinden. Op 9 december 2021 heeft de bedrijfsarts een probleemanalyse opgesteld. Daarin heeft de bedrijfsarts onder meer geschreven dat de klachten van werknemer werkgerelateerd zijn en dat het vanuit medisch oogpunt belangrijk is dat partijen snel tot een oplossing komen en dat door de gespannen arbeidsverhoudingen een re-integratie verder herstel in de weg zal staan. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verzoekt, voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, om toekenning van de transitievergoeding, een billijke vergoeding en achterstallig salaris.

*Oordeel**Verstoorde arbeidsverhouding*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod tijdens ziekte staat niet aan ontbinding in de weg, nu voldoende aannemelijk is dat de verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan vóór de ziekmelding. De kantonrechter acht die verstoorde arbeidsrelatie in dit geval aanwezig. Werknemer heeft dat ook erkend. Werknemer is boos en teleurgesteld, vindt dat zijn broer en schoonzus hem te veel onterechte verwijten hebben gemaakt en hem te zwaar hebben belast. Ook de broer en schoonzus van werknemer zijn boos en teleurgesteld omdat zij dachten dat zij met werknemer op 14 juli 2021 al hadden afgesproken dat zij (zakelijk) uit elkaar zouden

gaan. Beide broers vinden het heel erg dat dit conflict ook hun ouders en familie erg aangrijpt. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden.

Billijke vergoeding

Anders dan werknemer heeft verzocht, bestaat naar het oordeel van de kantonrechter voor toekenning van een billijke vergoeding geen grond. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster is geen sprake. Niet is komen vast te staan dat werkgeefster (bewust) geen bedrijfsarts heeft ingeschakeld en aldus niet aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Dat partijen in overleg zijn geweest over een beëindiging van de arbeidsrelatie en dat daardoor in samenspraak met de verzuimbegeleider is besloten de afspraak met de bedrijfsarts af te zeggen, is achteraf bezien een ongelukkige handelwijze, maar leidt niet tot ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Ook van ernstig verwijtbaar handelen wegens het verspreiden van leugenachtige en belastende verhalen over werknemer is geen sprake. Werknemer heeft die stelling op geen enkele wijze onderbouwd. Dat sprake zou zijn van roddels in het dorp, is daartoe onvoldoende.

Overige verzoeken

Werkgeefster stelt dat zij mondeling met werknemer is overeengekomen dat per 1 juni 2021 tot loonsverlaging zou worden overgegaan. Werknemer stelt dat weliswaar over salarisverlaging is gesproken, maar dat hier nooit een concreet bedrag aan gekoppeld is. Werkgeefster wordt in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat werknemer met de loonsverlaging heeft ingestemd. Werknemer wordt op zijn beurt in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat hij bepaalde overuren heeft gemaakt. De beslissing over de verzoeken ten aanzien van achterstallig loon en de transitievergoeding wordt dan ook aangehouden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:466

Zaaknummer: 9576567

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: W.E. van Engelenhoven en M.F.M. Groot Kormelink

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW