

RECHTSPRAAK

V.O.F. Jeruzalem/werknemer

Voorwaardelijk ontbindingsverzoek toegewezen wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Door de handelwijze van werknemer – namelijk het opzeggen van zijn arbeidsovereenkomst op 24 maart 2018 – heeft werknemer het vertrouwen van de werkgever ernstig geschonden, zodat herplaatsing niet in de rede ligt.

Feiten

V.O.F. Jeruzalem (hierna: 'Jeruzalem') drijft meerdere restaurants in Kampen. Het restaurant Casa Egitto staat onder leiding van verzoeker D, de zoon van verzoeker B. Werknemer is vanaf 15 december 2016 op grond van een arbeidsovereenkomst met Jeruzalem werkzaam geweest in de functie van kok in het restaurant Casa Egitto. Op 24 maart 2018 heeft werknemer aan collega-kok X verzocht om een verklaring op papier te zetten. X heeft aan dat verzoek voldaan. Hij heeft een handgeschreven verklaring genoteerd, die luidt als volgt: 'Ik 'werknemer', geef een maand opzegtermijn. Dat wil zeggen dat ik per 24 april mijn functie neerleg.' Werknemer heeft onder die verklaring zijn naam geschreven. Het briefje met deze verklaring is op verzoek van werknemer door een andere collega overhandigd aan werkgever. Bij brief van 16 april heeft Jeruzalem de opzegging bevestigd. Bij dagvaarding in kort geding van 28 mei 2018 heeft werknemer wedertewerkstelling en doorbetaling van loon gevorderd. Bij vonnis van de kantonrechter van 19 juni 2018 zijn de vorderingen van werknemer afgewezen. Jeruzalem heeft tegen dit vonnis hoger beroep ingesteld. De procedure in hoger beroep is nog lopend. Werkgever verzoekt voorwaardelijk – voor het geval mocht komen vast te staan dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen nog bestaat – de arbeidsovereenkomst van partijen te ontbinden op basis van verwijtbaar handelen (e-grond) dan wel een verstoorde verstandhouding (g-grond) dan wel zodanige omstandigheden (h-grond), dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Oordeel

Ter zitting heeft werknemer toegelicht dat hij in het restaurant Casa Egitto is komen werken naast de jonge vennoot, D. Volgens werknemer is hij door verzoeker B gevraagd om de zoon te begeleiden en op te leiden. Werknemer had daarom bemoeienis met de hele gang van zaken in het restaurant. Dit is van de kant van Jeruzalem niet betwist. Naar het oordeel van de kantonrechter valt hieruit op te maken dat werknemer in de verhouding tot verzoeker D een

zekere mate van supervisie had. Vanuit dit perspectief moet dus naar het incident met het briefje van 24 maart 2018 worden gekeken. Anders dan werknemer aanvoert, acht de kantonrechter de gang van zaken rond het opzeggingsbriefje van werknemer wel van belang voor de beoordeling van het onderhavige verzoek. Volgens werknemer was hij het op 24 maart 2018 niet eens met de gang van zaken rond een afwashulp van het restaurant. Hij was daar boos over. Volgens werknemer heeft hij D een lesje willen leren en heeft hij daarom het opzeggingsbriefje laten schrijven. Daarbij heeft hij er uitdrukkelijk voor gezorgd dat dat briefje bij D onder de aandacht kwam. Werknemer voert als verweer aan dat het op de weg van D had gelegen om nader onderzoek te doen naar de wil van werknemer ten aanzien van de inhoud van het briefje. Gelet op de volgende omstandigheden kan de kantonrechter werknemer in dit verweer niet volgen. De inhoud van het briefje betrof immers ondubbelzinnig een opzeggingsverklaring en met een opzegging is in beginsel een specifiek rechtsgevolg beoogd. Deze verklaring gevoegd bij het feit dat bij D bekend was dat werknemer op 23 april 2018 een eigen restaurant zou openen in Steenwijk maakt dat het in dit geval op de weg van werknemer lag om nadere tekst en uitleg te geven over een eventuele andere strekking van het opzeggingsbriefje. Weliswaar vervulde werknemer ten opzichte van D een coachende rol, maar dit neemt niet weg dat D als medevennoot zijn werkgever was. Naar het oordeel van de kantonrechter stelt Jeruzalem terecht dat het ongepast is om D op deze wijze een 'lesje te leren'. Vast staat dat werknemer de benodigde tekst en uitleg over de opzeggingsverklaring niet heeft gegeven. Pas nadat werknemer van Jeruzalem de schriftelijke bevestiging van zijn opzegging had ontvangen bij brief van 16 april 2018, heeft werknemer gereageerd en heeft hij vervolgens aanspraak gemaakt op wedertewerkstelling en voortzetting van het dienstverband. Werknemer heeft daarbij nimmer excuses gemaakt over de verwarring die hij op zijn minst heeft doen ontstaan. Gezien de manipulatieve houding die werknemer op deze wijze tegenover zijn werkgever heeft aangenomen op 24 maart 2018 en de weken daarna, acht de kantonrechter het oordeel gerechtvaardigd dat er sprake is van een ernstige verstoring van de verstandhouding van partijen. Doordat het vertrouwen tussen partijen door toedoen van werknemer diepgaand is geschonden, wordt die verstoring ook duurzaam geacht. Herplaatsing van werknemer binnen een van de restaurants van Jeruzalem ligt daarom niet in de rede. De conclusie is dat het verzoek van Jeruzalem op basis van de g-grond uit artikel 7:669 BW toewijsbaar is. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst, voor het geval mocht komen vast te staan dat deze nog bestaat, met toepassing van artikel 7:671b lid 8, onderdeel a, BW zal worden ontbonden met ingang van 1 december 2018.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 31-10-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2018:4452

Zaaknummer: 7132050 \ HA VERZ 18-83

Rechters: F. Koster

Advocaten: D. Warnink en H.A. van Beilen

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 sub a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:669 lid 1 BW en 7:671b lid 8 sub a BW