

RECHTSPRAAK

Geen sprake van duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. Het werk maakt geen intensief dagelijks contact met het bestuur noodzakelijk. Van een situatie die onwerkbaar is geworden kan ook daarom niet worden gesproken.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2016 als parkbeheerder bij de Tennisvereniging in dienst getreden. De Tennisvereniging wordt voornamelijk gedreven door vrijwilligers. De zeven bestuursleden, die allemaal een deelverantwoordelijkheid hebben, voeren hun werkzaamheden ook als vrijwilligers uit. In november 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft een interventieadvies opgesteld. Naar aanleiding van dit advies van de bedrijfsarts heeft tussen partijen op 21 januari 2020 een 'driegesprek' plaatsgevonden in het bijzijn van iemand van de arbodienst. Vervolgens heeft werknemer zich beter gemeld en is gaan werken. Op 7 februari 2020 heeft werknemer zich opnieuw ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft op 11 maart 2020 geoordeeld dat er sprake is van een arbeidsconflict. Omdat het 'driegesprek' niet tot een oplossing had geleid, heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd. De Tennisvereniging heeft werknemer vervolgens op 16 maart 2020 opgeroepen om zijn werkzaamheden te hervatten, omdat volgens de bedrijfsarts geen sprake was van arbeidsongeschiktheid, anders zou zij de loondoorbetaling stoppen. Werknemer heeft vervolgens zijn werkzaamheden hervat. Op 24 april 2020 heeft er een mediationgesprek plaatsgevonden. De Tennisvereniging verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie.

Oordeel

De Tennisvereniging stelt dat werknemer zich op schofferende, beledigende, intimiderende en dreigende manier uitlaat tegenover diverse bestuursleden. Daardoor zouden zij een onveilig gevoel ervaren. Dit is naar het oordeel van de kantonrechter echter niet komen vast te staan. Er is wel iets gebeurd. Tussen partijen zijn diverse discussies ontstaan, waarbij werknemer is weggelopen. Dat heeft werknemer in ieder geval niet ontkend. Dat werknemer zich daarbij tegenover de bestuursleden zodanig zou hebben gedragen dat zij bang voor hem zijn, is niet gebleken. De overgelegde e-mails, het conceptverslag van het functioneringsgesprek en de verklaringen van de (voormalige) bestuursleden acht de kantonrechter niet overtuigend. Alles bij elkaar genomen is de kantonrechter van oordeel dat weliswaar sprake is van een verstoring van de arbeidsverhouding, maar dat deze niet zodanig ernstig of duurzaam is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de

arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Niet is gebleken dat daadwerkelijk is geprobeerd de relatie te herstellen en pijnpunten weg te nemen. Het 'driegesprek' en een mediationssessie hebben de kou niet uit de lucht gehaald maar de Tennisvereniging had meer kunnen doen. Zij had meer aandacht aan mediation en constructief overleg kunnen geven. Bovendien heeft de Tennisvereniging zeven bestuursleden; als het contact tussen werknemer en A hapert, kan een andere bestuurder als aanspreekpunt fungeren. Niet is gebleken dat die optie is overwogen. Hierbij komt dat het werk dat werknemer uitvoert geen intensief dagelijks contact met het bestuur noodzakelijk maakt. Van een situatie die onwerkbaar is geworden kan ook daarom niet worden gesproken. Werknemer is, ondanks de verwijten die hem worden gemaakt, ook niet vrijgesteld van zijn werkzaamheden. In dit verband is niet zonder betekenis dat werknemer nog heeft verklaard dat hij het met een aantal bestuursleden goed kan vinden, wat van de kant van de Tennisvereniging niet is bestreden. Gelet op wat hierboven is overwogen zal het ontbindingsverzoek worden afgewezen.

Eindejaarsuitkering

Werknemer maakt aanspraak op € 855,27 bruto als eindejaarsuitkering over de jaren 2016 tot en met 2018, vermeerderd met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer zijn standpunt onvoldoende onderbouwd. De kantonrechter leest in artikel 2 van de arbeidsovereenkomst niet meer dan dat de hoogte van het salaris conform de cao zal zijn. In de arbeidsovereenkomst die op 2 maart 2017 is getekend en betrekking heeft op de periode 1 december 2016 tot en met 30 november 2017 is in artikel 2 lid 1 over het salaris het volgende bepaald: 'Werknemer heeft bij het aangaan van de overeenkomst conform de CAO sport recht op een salaris van € 2.400,00 bruto bij een werkweek van 38 uur, hetgeen in het geval van de werknemer neerkomt op een bruto maandsalaris van € 1.263,63 per maand. Dit brutosalaris is exclusief 8% vakantietoeslag. (...)'. Waarom artikel 16 van de cao, en meer specifiek lid 2, van toepassing is, heeft werknemer niet onderbouwd. De omstandigheid dat artikel 16 van de cao de titel 'Salarissen' draagt, betekent niet zonder meer dat ook het bepaalde in lid 2 deel van de arbeidsovereenkomst uitmaakt. De arbeidsovereenkomst zelf (zie hierboven) maakt daar geen melding van. Hoewel de verwijzing in de arbeidsovereenkomst naar de Cao Sport verwarring kan opleveren, heeft werknemer onvoldoende uiteengezet op grond waarvan hij ervan mocht uitgaan dat hij behalve salaris conform de cao ook een eindejaarsuitkering zou krijgen. Het tegenverzoek van werknemer zal daarom worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:4612

Zaaknummer: 8668806 UE VERZ 20-231

Rechters: J.W. Langelier

Advocaten: S.A. Ruijs en S.N. Meijers

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