

RECHTSPRAAK

***Geschilpunten in veelvoud aan rechtsbetrekkingen
(vennootschapsrechtelijke relatie, arbeidsrelatie, huurrelatie en
affectieve relatie) staan een vruchtbare samenwerking in de weg.
Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding houdt stand.***

Feiten

X, Y en werknemer hebben als vrienden met ingang van 15 augustus 2011 een VOF opgericht. Met deze VOF hebben zij een (literair) café uitgebaat in een door de VOF gehuurd pand. Boven het café bevindt zich een aantal appartementen, die de VOF onderverhuurt. Werknemer huurt een van de appartementen. X en werknemer hebben een relatie met elkaar gehad en zij hebben twee kinderen gekregen. De relatie is omstreeks begin 2019 beëindigd. Vanaf begin 2019 heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht voor de VOF vanwege zijn (geestelijke) gezondheidstoestand en een opname in het Universitair Centrum Psychiatrie (UCP) in Groningen. X en Y hebben werknemer per 28 september 2019 met onmiddellijke ingang uit de VOF gezet. Nadat werknemer in het voorjaar van 2020 weer is begonnen met werken bij het café, is hij wederom uitgevallen wegens ziekte. Tijdens de ‘re-integratiepoging’ is een zakelijk verschil van mening over de aankoop van het pand tussen partijen hoog opgelopen. Na onderling overleg is werknemer met ingang van 1 mei 2020 in de functie van ‘vakkracht’ in dienst getreden van de vennootschap op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor gemiddeld 24 uur per week. In de arbeidsovereenkomst is onder meer opgenomen dat werknemer zich onthoudt van contact met X en dat werknemer zich neerlegt bij de uitstoting uit de vennootschap per 28 september 2019. Daarnaast is de intentie uitgesproken om werknemer bij goed functioneren een jaar na aanvang van de arbeidsovereenkomst te laten herintreden als volwaardig vennoot voor dezelfde inkoopsum als waarmee hij is uitgekocht. Voor begeleiding bij het werk is iemand van het UCP betrokken geweest. Op 7 augustus 2020 heeft werknemer telefonisch aan Y gemeld dat hij zich niet goed voelde en het rustig aan moest doen. Per 1 november 2020 heeft werknemer zich weer als vennoot ingeschreven bij de KvK. Op 20 december 2020 heeft werknemer zijn voornemen kenbaar gemaakt om het bedrijf van X en Y over te nemen. Op 14 januari 2021 heeft werknemer dit voorstel ingetrokken. Aanvankelijk gaf werknemer ook geen gevolg aan de verzoeken van Y om zich uit te schrijven als vennoot bij de KvK. Bij brief van 22 januari 2021 heeft de vennootschap de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd. Bij brief van 29 januari 2021 hebben X en Y werknemer aangeschreven over zijn gedrag als huurder van de appartementen. In eerste aanleg hebben X en Y kort samengevat verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidshouding. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen. Werknemer verzoekt het hof het dienstverband

te herstellen dan wel aan hem een billijke vergoeding toe te kennen.

Oordeel

Verstoorde arbeidsverhouding

Anders dan werknemer aanvoert, blijkt voldoende dat er sprake is van een ernstige verstoring in de verhouding met niet alleen Y, maar eveneens met X. Vanaf 2019, na beëindiging van de relatie tussen werknemer en X en het ontstaan van ernstige psychische klachten bij werknemer, zijn problemen ontstaan in de onderlinge samenwerking als vennoten. Vanwege die problemen is werknemer uit de vennootschap gezet, waarna partijen een nieuwe poging tot samenwerking hebben ondernomen op basis van een arbeidsovereenkomst. Ondanks inspanningen van beide partijen en de begeleiding van het UCP is het niet gelukt om alsnog tot een werkbare samenwerking te komen. Daarbij is van belang dat tussen partijen een veelvoud aan rechtsbetrekkingen bestaat: niet alleen is de arbeidsrelatie voorafgegaan door een vennootschappelijke relatie, daarnaast bestond ook nog een huurrelatie tussen partijen en een affectieve relatie tussen werknemer en X waarbij minderjarige kinderen zijn betrokken. Zoals de kantonrechter heeft overwogen werkten geschilpunten in de ene relatie door in de andere. Ter zitting in hoger beroep heeft X ook toegelicht dat haar afwezigheid op de werkvloer verband hield met de problemen die zij op persoonlijk vlak had met werknemer en de (veiligheids)incidenten die zich in dat kader hebben voorgedaan. Gelet op de belaste voorgeschiedenis tussen partijen, alles wat tussen hen in de verschillende rechtsverhoudingen is voorgevallen en de pogingen die zijn ondernomen om de ontstane situatie te normaliseren, acht het hof het ook niet reëel dat partijen alsnog tot een vruchtbare en toekomstbestendige vorm van samenwerking kunnen komen. Het hof komt dan ook tot de conclusie dat de kantonrechter terecht heeft aangenomen dat sprake was van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding, zodat aan die voorwaarde voor ontbinding was voldaan.

Opzegverbod wegens ziekte

Werknemer heeft nog betoogd dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat geen sprake was van arbeidsongeschiktheid en dus geen sprake was van een opzegverbod. Vast staat dat werknemer in de periode voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst ernstige psychische klachten had, waardoor hij gedurende enkele maanden geen werkzaamheden heeft verricht. Toen begin mei 2020 de arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, was werknemer blijkens de bij die overeenkomst gevoegde 'letter of intent' 'nog steeds niet helemaal de oude'. Het hof leidt hieruit af dat werknemer bij aanvang van de arbeidsovereenkomst nog psychische klachten had, maar dat die klachten er niet aan in de weg stonden dat de arbeidsovereenkomst werd aangegaan en werknemer de overeengekomen werkzaamheden als 'vakkracht' kon verrichten. Werknemer stelt dat hij zich vervolgens op 7 augustus 2020 heeft ziek gemeld bij Y en dat hij sindsdien nimmer meer zijn volledige arbeidsuren heeft gewerkt. Y erkent dat hij werknemer op 7 augustus 2020 telefonisch heeft gesproken. Daarbij heeft werknemer medegedeeld dat hij 'er even uit moet'. Volgens X en Y was dit een kortdurende afwezigheid, die volledig paste in het werkpatroon dat inmiddels was

ontstaan. Volgens dat patroon was werknemer op onregelmatige basis werkzaam afhankelijk van zijn psychische gesteldheid. Daarnaast heeft werknemer ook niet gesteld dat zijn melding op 7 augustus 2020 verband hield met de eerdere ernstige psychische problematiek waardoor hij in het geheel niet kon werken. Dat werknemer op enig moment voornemens is geweest om de vennootschap van X en Y over te nemen en hierover ook serieuze gesprekken zijn gevoerd, wijst evenmin in de richting van arbeidsongeschiktheid van werknemer. Gelet hierop oordeelt het hof dat werknemer onvoldoende heeft onderbouwd dat hij sinds 7 augustus 2020 wegens ziekte niet in staat was om zijn eigen werk te verrichten volgens het overeengekomen variabele arbeidspatroon en het patroon zoals dat ook in de praktijk met instemming van beide partijen was ontstaan. Het beroep van werknemer op het opzegverbod van artikel 7:670 lid 1 BW wordt verworpen. De conclusie is dat het verzoek van X en Y om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden terecht is toegewezen door de kantonrechter. Dit betekent dat er geen grondslag is om de arbeidsovereenkomst te herstellen of een billijke vergoeding toe te kennen op grond van artikel 7:683 lid 3 BW.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-01-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:468

Zaaknummer: 200.299.181/01

Rechters: M. Willemse, M.E.L. Fikkers en J.A. Gimbrère

Advocaten: H.C. Post en E.T. van Dalen

Wetsartikelen: 7:683 BW