

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond) tussen werknemer en de onderneming van zijn broer. Voor dit soort dubieuze arbeidsrelaties is het gewone ontslagrecht en meer in het bijzonder het begrip ‘ernstig verwijtbaar handelen’ eigenlijk niet bedoeld. Transitievergoeding verschuldigd.

Feiten

Werknemer is in dienst bij de boekhoudonderneming van zijn broer (hierna: werkgeefster). De broer van werknemer is (indirect) bestuurder van werkgeefster en ook van een kinderopvangorganisatie en een kinderdagverblijf. Bij werkgeefster werken nog meer familieleden van werknemer. Tussen werknemer en werkgeefster is op enig moment onenigheid ontstaan. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer wegens ernstig verwijtbaar handelen (e-grond) dan wel een verstoorde arbeidsrelatie (g-grond). Zij verwijt werknemer onder meer dat hij € 8000 heeft overgemaakt van de kinderopvangorganisatie naar zichzelf en dat hij eigenhandig en onbevoegd het loon van zijn zus (werkzaam bij de kinderopvangorganisatie) heeft stopgezet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen werkgeefster, de kinderopvangorganisatie, het kinderdagverblijf en de broer van werknemer enerzijds en werknemer anderzijds bestaan naast de familierelatie verschillende bijzondere financiële banden, die (deels) door elkaar lopen. In de loop der tijd zijn er fricties ontstaan tussen werknemer en zijn broer op persoonlijk en zakelijk vlak. Zo was werknemer het niet eens met de bedrijfsvoering door zijn broer en heeft hij zijn broer aangesproken op een vermeende verslaving. Medio 2023 heeft werknemer een aanvaring gehad met zijn zus. Het salaris van de zus is toen stopgezet, waarna de broer van werknemer dit op haar verzoek alsnog heeft uitbetaald. Hoewel werknemer heeft betwist dat hij het salaris van de zus heeft stopgezet, heeft hij naar het oordeel van de kantonrechter de feiten en omstandigheden die werkgeefster in dit verband naar voren heeft gebracht onvoldoende betwist. Vervolgens heeft werknemer een bedrag van € 8000 naar zichzelf overgemaakt. De kantonrechter leidt uit een Whatsappbericht af dat werknemer met deze overboeking zijn onvrede over de gang van zaken wilde uiten en eigenmachtig wilde nemen wat hem naar zijn idee toekwam. Dit is uiteraard niet de manier waarop een werknemer normaal gesproken jegens zijn werkgever behoort te handelen, maar gelet op de familiebanden, de onenigheid en de grote mate van financiële verstrengeling tussen werkgeefster/de broer en werknemer, zijn deze acties van werknemer niet aan te merken als

‘ernstig verwijtbaar’ in arbeidsrechtelijke zin. Op 12 september 2023 heeft ten slotte een ruzie tussen werknemer en zijn broer plaatsgevonden op het kantoor van werkgeefster, waarbij de politie is gebeld en een andere broer tussenbeiden is gekomen om de boel te sussen. Mede door deze uit de hand gelopen (familie)ruzie, tegen de achtergrond van allerlei door elkaar lopende (financiële) banden die een gewone arbeidsrelatie ver te buiten gaan, is ook de arbeidsrechtelijke verhouding tussen partijen onherstelbaar verstoord geraakt. Beide partijen hebben hierin hun eigen aandeel gehad. De ‘slachtofferrol’ die werknemer zich in het verweerschrift heeft aangemeten, met als strekking dat hij een onderbetaalde werknemer met een laag salaris was, in dienst van de lucratieve onderneming(en) van zijn broer, doet bepaald geen recht aan de feitelijke situatie, in het bijzonder de financiële constructies waarvan werknemer volop heeft geprofiteerd. Dit betrof, naast de leningen en verhuur van het bedrijfspand aan de kinderopvangorganisatie van zijn broer, onder meer de schijnconstructie met betrekking tot zijn echtgenote, die salaris ontving van de kinderopvangorganisatie terwijl zij daar niet werkte (omdat dit ‘fiscaal gunstig was’ voor werknemer), alsmede de van de Belastingdienst ontvangen kinderopvangtoeslag voor zijn kinderen, die ingeschreven stonden bij de kinderopvang van zijn broer, maar daarvan geen gebruik maakten. Gelet op de grote mate van financiële verwevenheid van partijen op meerdere vlakken, die niet of nauwelijks verband lijkt te houden met de arbeidsrelatie, de financiële constructies waar beide partijen bij betrokken zijn en de (familie)ruzie op de achtergrond, die al dan niet als gevolg van deze constructies is ontstaan, kan de kantonrechter niet vaststellen dat (beide dan wel) één der partijen ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Voor dit soort dubieuze arbeidsrelaties is het gewone ontslagrecht en meer in het bijzonder het begrip ‘ernstig verwijtbaar handelen’ eigenlijk niet bedoeld. Nu partijen het erover eens zijn dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam is verstoord en dat herplaatsing geen optie is, en de kantonrechter geen enkele reden heeft hier anders over te denken, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Werkgeefster moet aan werknemer de transitievergoeding (€ 20.970,95 bruto) alsmede achterstallig salaris (€ 22.680 bruto) betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1836

Zaaknummer: 10790965 VZ VERZ 23-9772

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: L.R. Breuker en W. al Jaboury

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671b BW