

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding door wederzijdse communicatiefouten ten aanzien van de functie-indeling en afgeboekte vakantiedagen, zonder dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.*Feiten*

Namens werkgever wilde A samen met werknemer het bedrijf op 1 januari 2023 overnemen. Werknemer had daarvoor geen geld en daarom is besloten dat A dat alleen zou doen. Werknemer trad in loondienst. Op termijn was het de bedoeling dat A en werknemer het bedrijf samen zouden runnen. De werkzaamheden groeiden en het lukte werknemer niet om die goed te coördineren. A en werknemer hebben toen samen besloten B per 1 januari 2024 als kantoormedewerker in dienst te nemen om meer structuur te creëren en professionaliteit naar klanten uit te stralen. De functie van B is daarbij hoger ingeschaald dan die van werknemer en B kreeg zo een hoger salaris. Toen werknemer daarachter kwam, viel dat verkeerd. B nam ook steeds meer taken van hem over. Werknemer heeft dit aangekaart bij A, maar die wilde daar niets aan veranderen. Als gevolg van de onvrede van werknemer over zijn functie en de hoogte van zijn salaris, heeft hij vanaf april 2024 – met behoud van zijn volledige salaris – één dag in de week minder gewerkt. Die dag is hij bij het bedrijf van zijn broer gaan werken. Werknemer deed dit op basis van de veronderstelling dat hij daarover een afspraak met A had gemaakt. Die afspraak is volgens werknemer tot stand is gekomen op een bedrijfsfeest, waar beiden het nodige hebben gedronken. Werknemer heeft toen op enig moment gevraagd of hij één dag minder kon gaan werken om zijn broer te helpen. A heeft daarop gereageerd met de mededeling ‘dat er een mogelijkheid was dat werknemer zijn broer voor één dag in de week mocht helpen’. Werkgever verzoekt nu de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft zich tegen dit verzoek niet verzet, maar maakt hierbij aanspraak op een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 22.997,52 bruto. Werknemer stelt zich op het standpunt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever, omdat deze de door werknemer aangekaarte problemen rondom de functie-indeling en ten onrechte afgeboekte vakantiedagen niet in redelijkheid heeft willen oplossen.

Oordeel

De kantonrechter trekt de conclusie dat de verstoorde arbeidsverhouding het gevolg is van een communicatiestoornis waar geen van partijen een ernstig verwijt van kan worden gemaakt. De kantonrechter begrijpt dat het voor werknemer moeilijk was dat B in beeld kwam en feitelijk

het coördinerende werk voor haar rekening ging nemen dat hij eerder deed. De kantonrechter begrijpt echter uit wat partijen hebben verteld dat het aantrekken van B ook nodig en wenselijk was, omdat het werk werknemer boven het hoofd groeide. Het had op de weg van werkgever gelegen om met werknemer niet alleen te spreken over het in dienst nemen van B, maar ook over de consequenties daarvan en de reden dat dit nodig was. Door dat niet te doen en B feitelijk werknemer te laten passeren, is het mogelijk geweest dat onvrede is ontstaan bij werknemer en hij zich ondergewaardeerd is gaan voelen.

Ook over die onvrede hebben partijen niet goed gecommuniceerd. Werknemer heeft namelijk, toen hij geen positief antwoord kreeg op zijn verzoek om salarisverhoging, zijn eigen plan getrokken en die salarisverhoging feitelijk bewerkstelligd door één dag minder te gaan werken. Anders dan werknemer denkt, mocht hij er niet van uitgaan dat werkgever daarmee akkoord was gegaan. Niet gesteld of gebleken is namelijk dat werknemer had gevraagd om met behoud van salaris minder te gaan werken. Uit de reactie van A kan een dergelijke afspraak evenmin worden opgemaakt. Uit de mededeling van A die bewuste avond kan namelijk alleen worden afgeleid dat er een basis was voor een gesprek om al dan niet minder te gaan werken onder nader te bespreken voorwaarden, niet dat werknemer het recht had met behoud van salaris structureel minder te gaan werken.

Het gevolg van deze communicatiestoornis was dat partijen een discussie kregen over het aantal vakantiedagen dat werknemer al dan niet heeft. Volgens werkgever heeft werknemer inmiddels meer vakantiedagen opgenomen dan hij heeft door één dag in de week voor zijn broer te gaan werken en ook verdere vakantiedagen op te nemen. Volgens werknemer heeft hij nog vakantiedagen staan. Van die communicatiestoornis kan werknemer werkgever geen verwijt maken, omdat die het gevolg is van zijn eigen onduidelijkheid.

De conclusie is dat partijen over en weer niet transparant en duidelijk hebben gehandeld. De kantonrechter kan zich voorstellen dat dit mede is gekomen omdat A en werknemer goede vrienden waren en dat het lastiger heeft gemaakt goed met elkaar in gesprek te gaan en daarbij de confrontatie niet uit de weg te gaan. Dat maakt de conclusie echter niet anders. Dat betekent dat de kantonrechter niet vast kan stellen dat werkgever een ernstig verwijt kan worden gemaakt van de verstoorde houding. Partijen hebben hier namelijk beiden, voor zover de kantonrechter kan overzien, onbedoeld een bijdrage aan geleverd. Omdat een billijke vergoeding alleen kan worden toegekend als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever zal het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding dus worden afgewezen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 oktober 2025 en werkgever wordt veroordeeld de transitievergoeding aan werknemer te betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:4406

Zaaknummer: 11661412

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: D.C. Coppens en J. Bel

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