

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Partijen hebben een situatie gecreëerd waarin de werkgever-werknemerrelatie en de privérelatie met elkaar verweven zijn geraakt. Nu de liefdesrelatie op turbulente wijze is geëindigd, heeft dit zijn doorwerking in de arbeidsrechtelijke relatie. Ontbinding vanwege verstoorde arbeidsverhouding.

Werknemer is in maart 2002 in dienst getreden bij werkgeefster, in de functie van chauffeur D5. Werknemer is de enige werknemer in dienst van werkgeefster. Sinds 2002 hebben werknemer en werkgeefster een (LAT-)relatie. In september 2015 heeft werknemer een zelfmoordpoging gedaan; hij is sinds september 2015 arbeidsongeschikt. Werkgeefster is overgegaan tot betaling van 70% van het loon. Artikel 16 lid 2 van de toepasselijke cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen bepaalt dat bij ziekte de aanvulling tot 100% niet geldt indien de arbeidsongeschiktheid door de schuld of toedoen van de werknemer is veroorzaakt. Op 21 mei 2016 vindt er in het huis van werkgeefster een discussie plaats tussen partijen. Werkgeefster heeft vervolgens aangifte gedaan van mishandeling. Bij brief van 22 mei 2016 heeft werkgeefster aan werknemer medegedeeld dat hij op staande voet ontslagen is, vanwege – verkort weergegeven – het gebruik van fysiek geweld tegen werkgeefster. Werknemer verzoekt thans primair vernietiging van het ontslag op staande voet en subsidiair veroordeling van werkgeefster tot betaling van een billijke vergoeding conform artikel 7:681 BW. Werkgeefster verzoekt in haar (voorwaardelijk) tegenverzoek ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de e-grond, dan wel de g-grond.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vooropgesteld wordt dat partijen – door zowel een arbeidsrechtelijke relatie met elkaar aan te gaan als een liefdesrelatie – een situatie hebben gecreëerd waarin de werkgever-werknemerrelatie en de privérelatie met elkaar verweven zijn geraakt. Niet is komen vast te staan dat werknemer, zoals werkgeefster stelt, fysiek geweld heeft gebruikt tegen werkgeefster. Feit is dat de officier van justitie de zaak heeft geseponeerd omdat hij van oordeel is dat er sprake is van medeschuld van werkgeefster. De standpunten van partijen staan haaks op elkaar, zodat omtrent de ware gebeurtenissen van die dag niets kan worden vastgesteld. Het ontslag op staande voet is dan ook niet rechtsgeldig. Immers, de grond die daaraan ten grondslag is gelegd is niet komen vast te staan. Volgt vernietiging van het ontslag op staande voet. De arbeidsovereenkomst duurt thans nog voort, zodat werknemer recht heeft op loon totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Werkgeefster heeft aangevoerd dat zij slechts gehouden is tot 70% loondoorbetaling. Aangezien de

arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door de overdosis pillen die werknemer heeft ingenomen, is de arbeidsongeschiktheid volgens werkgeefster veroorzaakt door de schuld of toedoen van werknemer. Werkgeefster wordt niet in dit standpunt gevolgd. Anders dan werkgeefster stelt, is er meer aan de hand dan het enkel innemen van een overdosis pillen. De arbeidsongeschiktheid van werknemer duurt immers al vanaf september 2015 voort. Door werkgeefster is niet weersproken dat sprake is van psychische klachten. Nu de arbeidsongeschiktheid niet door opzet of schuld is veroorzaakt, is werkgeefster gehouden tot doorbetaling van 100% van het loon.

Met betrekking tot het voorwaardelijk tegenverzoek van werkgeefster oordeelt de kantonrechter als volgt. Op de door werkgeefster gestelde voorwaarde, inhoudende dat het tegenverzoek (onvoorwaardelijk) aan bod komt als het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt toegewezen, kan naar het oordeel van de kantonrechter inhoudelijk worden beslist. De arbeidsovereenkomst bestaat thans nog, zodat het tegenverzoek onvoorwaardelijk ter beoordeling voor ligt. Van verwijtbaar handelen (in de zin van de e-grond) is volgens de kantonrechter geen sprake. Immers, niet is komen vast te staan dat werknemer fysiek geweld tegen werkgeefster heeft gebruikt. Wel is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). De verstoring vindt mede zijn oorzaak in het feit dat partijen een situatie hebben gecreëerd waarin de werkgever-werknemerrelatie en de privérelatie met elkaar verweven zijn geraakt. Nu de liefdesrelatie op een turbulente wijze tot een einde is gekomen, heeft dit zijn doorwerking in de arbeidsrechtelijke relatie. Temeer daar werknemer de enige werknemer is die werkgeefster in dienst heeft. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Van ernstig verwijtbaar handelen/nalaten van een der partijen is geen sprake, zodat de transitievergoeding verschuldigd is en geen billijke vergoeding aan werknemer zal worden toegekend.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 07-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2016:6287

Zaaknummer: 5246331_Eo7102016

Rechters: J.A.J. van den Boom

Advocaten: P.K.B. Palazzi en N.W.J. van der Stokker-Welsing

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:678 BW