

RECHTSPRAAK

werknemster/Scope Beheer B.V.

In de situatie dat ook een mediation niet is gelukt en de conflictueuze situatie vervolgens blijft bestaan met een verharding van die situatie als gevolg, kan de conclusie geen andere zijn dan dat ook geobjectiveerd beschouwd de arbeidsverhouding duurzaam en grondig is verstoord en dat onder deze omstandigheden herstel daarvan niet kan worden verwacht.

Feiten

Scope is een houdstermaatschappij waar onderneming X B.V. onder valt. De onderneming wordt feitelijk gedreven door A. Werknemer is sinds 1990 gehuwd met A. A heeft in 2014 afscheid genomen van zijn toenmalige compagnon en alle andere medewerkers. Scope had een nieuwe binnendienstmedewerker nodig en werknemster is per 1 november 2015 bij Scope in dienst getreden. In november 2016 zijn er huwelijksproblemen ontstaan tussen A en werknemster. In december 2016 heeft werknemster de echtelijke woning verlaten. Eind januari 2017 heeft A werknemster laten weten dat hij wilde komen tot een ontbinding van het huwelijk. Op 28 maart 2017 heeft werknemster zich ziek gemeld. In oktober 2017 heeft Scope een beëindigingsvoorstel gedaan aan werknemster. Werknemer heeft aangegeven niet akkoord te kunnen gaan, omdat sprake is van arbeidsongeschiktheid. Op 7 november 2017 heeft Scope een ontbindingsverzoek gedaan. De mondelinge behandeling is aangehouden in afwachting van mediation. Deze mediation is niet geslaagd. Scope heeft ontbinding verzocht, primair op de g-grond. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen met toekenning van de transitievergoeding. Werknemer komt op tegen de beschikking.

Oordeel

Er is geen grief gericht tegen het oordeel dat het opzegverbod wegens ziekte niet geldt en ook niet tegen de door de kantonrechter uitgesproken ontbinding. Hiervan zal het hof dan ook uitgaan. Het hof constateert dat het verweerschrift een dag te laat is ingediend. Desondanks hoeft het verweerschrift niet buiten beschouwing te worden gelaten. Hoewel er een termijn van vier weken in de wet is opgenomen waarbinnen een verweerschrift moet worden ingediend, ontbreekt een sanctie als dat niet gebeurt. De rechter is daarom vrij een later ingediend verweerschrift al dan niet te aanvaarden. Het hof ziet in de omstandigheden van het geval, waaronder de omstandigheid dat de voormelde termijn met slechts één dag is overschreden, geen aanleiding het verweerschrift buiten beschouwing te laten. Het hof zal

eerst beoordelen of sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. Werkneemster heeft onder meer een beroep gedaan op de Beleidsregels Ontslagtaak UWV, waarin is bepaald dat ingeval sprake is van een persoonlijke familierelatie tussen werkgever en werknemer een verstoring in die familierelatie tot gevolg kan hebben dat ook de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer verstoord raakt. Daarvan is niet automatisch sprake. Het hof stelt voorop dat de civiele rechter niet aan de Beleidsregels is geboden. Wel kan de rechter hierop bij zijn beoordeling acht slaan. Het hof oordeelt dat in de situatie zoals hier, dat ook een mediation niet is gelukt en de conflictueuze situatie vervolgens blijft bestaan en doorsudderen met een verharding van die situatie als gevolg, de conclusie geen andere kan zijn dan dat ook geobjectiveerd beschouwd de arbeidsverhouding duurzaam en grondig is verstoord en dat onder deze omstandigheden herstel daarvan niet kan worden verwacht. De (verbroken) persoonlijke relatie van partijen speelt hoe dan ook een rol bij de interacties, ook als deze werkgerelateerd zijn. Het hof acht het immers voor de hand liggend dat een strikte scheiding tussen de rol als echtgenoot/echtgenote en werkgever/werknemer bij een zodanig nauwe relatie en verwevenheid als hier aan de orde niet of nauwelijks voorstelbaar is. In de concrete omstandigheden van dit geval ligt herplaatsing ook niet in de reden. Verder wordt het verzoek om een billijke vergoeding afgewezen. Dat Scope op enkele momenten mogelijk gehandeld heeft in strijd met hetgeen een goed werkgever betaamt, brengt nog niet met zich dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen dat geleid heeft tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het hoger beroep faalt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 10-05-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:4114

Zaaknummer: 200.247.389

Rechters: M.F.J.N. van Osch, L.R. thoe van Harinxma Slooten en G.H. Bunt

Advocaten: W.M. Hes en J.L.J.J. Nelissen

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW, 7:683 BW, 361 Rv, 9 Ontslagregeling en 10 Ontslagregeling