

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst tussen partijen (tevens echtgenoten) ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, nadat tussen partijen tweemaal een fysiek handgemeen heeft plaatsgevonden. Over en weer geen sprake van ernstige verwijtbaarheid.

Feiten

Echtgenoten starten in oktober 2018 als vennoten een restaurant, waarna verzoeker (als werkgever, hierna: werkgever) met verweester (als werkneemster, hierna: werkneemster) op 8 maart 2023 een arbeidsovereenkomst sluit. Op 24 maart 2023 heeft werkgever aan werkneemster te kennen gegeven te willen scheiden. Vervolgens vindt op 15 april en 18 mei 2023 een fysiek handgemeen plaats. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op de g-grond, en subsidiair op de e-grond. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat het ontbindingsverzoek dient te worden afgewezen, nu het verzoek verband zou houden met de ziekte van werkneemster. Verder menen partijen over en weer dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

Oordeel

Ontbindingsverzoek

De kantonrechter is van oordeel dat het ontbindingsverzoek moet worden toegewezen op de g-grond. Gezien het feit dat tussen partijen tweemaal een fysiek handgemeen heeft plaatsgevonden – uit camerabeelden blijkt dat sprake is geweest van twee langdurige worstelingen – is er geen basis meer om nog langer samen te werken, zo menen beide partijen ook. Nu sprake is van ontbinding op de g-grond, wordt niet meer toegekomen aan behandeling van de e-grond. Herplaatsing ligt – gezien de ontslaggrond – bovendien niet in de rede, nu slechts sprake is van één vestiging. Werkneemster heeft wel recht op de transitievergoeding (€ 688,11 bruto). De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 december 2023.

Opzegverbod

Werkneemster meent dat sprake is van een opzegverbod bij ziekte, vanwege fysieke klachten aan haar schouder en arm, waarvoor een antibioticakuur is voorgeschreven ten tijde van het handgemeen op 15 april 2023. De kantonrechter meent dat deze medicatie het gedrag van werkneemster gedurende het handgemeen echter niet zodanig heeft kunnen verklaren dat er een verband tussen beide moet worden aangenomen. De ziekte kan kortom geabstraheerd

worden van het moment dat de situatie escaleerde en resulteerde in de ontstane verstoorde arbeidsrelatie. Het leed van de scheiding kan daarbij niet worden gekwalificeerd als ziekte. Er geldt resumerend geen opzegverbod.

Ernstige verwijtbaarheid

Vaststaat dat op zowel 15 april als 18 mei 2023 een fysiek handgemeen tussen partijen heeft plaatsgevonden. Uit de ingebrachte camerabeelden kan echter geen duidelijke aanstichter worden geabstraheerd, zodat ernstige verwijtbaarheid aan beide zijden niet kan worden vastgesteld. Alle andere omstandigheden die werkneemster naar voren heeft gebracht, hebben betrekking op de periode voorafgaand aan de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst, en kunnen om die reden niet als onderbouwing voor ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgever dienen. Werkneemster komt dan ook geen billijke vergoeding toe.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:9612

Zaaknummer: 10618387 VZ VERZ 23-7543

Rechters: P. Joele

Advocaten: S.M. Posthumus en U. Karatas

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