

RECHTSPRAAK

Toewijzing ontbindingsverzoek van werkgever met toekenning transitievergoeding aan werkneemster. De door werkneemster verzochte billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat het causaal verband tussen het gestelde ernstig verwijtbaar handelen en de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet is komen vast te staan.

Feiten

Werkneemster is op 1 november 2021 bij werkgever in dienst getreden. De arbeidsovereenkomst geldt voor onbepaalde tijd. De eigenaar van de betreffende eenmanszaak (werkgever) en werkneemster zijn op 11 november 2021 met elkaar gehuwd. Partijen zijn in een echtscheidingsprocedure verwikkeld. Als gevolg van de hiermee gepaard gaande spanningen heeft werkneemster zich op 15 augustus 2023 ziekgemeld. Bij dagvaarding van 6 september 2023 heeft werkneemster een kort geding tegen werkgever aangespannen, omdat haar loon niet (tijdig) was betaald. Die loonvordering is gedeeltelijk toegewezen bij vonnis in kort geding van 10 november 2023. Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen op de kortst mogelijke termijn te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster voert – samengevat – aan dat ook zij van mening is dat de arbeidsovereenkomst niet kan worden voortgezet. Tussen partijen zijn namelijk ernstige huwelijksproblemen ontstaan. Vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werkgever moet aan werkneemster (naast de transitievergoeding) de verzochte billijke vergoeding worden toegekend, aldus werkneemster.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is er een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Er is voldoende komen vast te staan dat als gevolg van de verstoorde familierechtelijke verhouding tussen werkgever en werkneemster ook de arbeidsverhouding zodanig is verstoord, dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Gelet op deze situatie ligt herplaatsing van werkneemster binnen een redelijke termijn niet in de rede. Werkneemster heeft zich op 15 augustus 2023 ziekgemeld. Het opzegverbod tijdens ziekte staat echter naar het oordeel van de kantonrechter de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet in de weg, nu sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst (ook) in het belang van werkneemster behoort te eindigen. De conclusie is dat de kantonrechter het ontbindingsverzoek van werkgever zal toewijzen. Partijen zijn het erover eens dat werkneemster recht heeft op de transitievergoeding.

Afwijzing billijke vergoeding

Van de door werkneemster gestelde gedragingen van werkgever en/of zijn familieleden (waaronder bedreiging, intimidatie en mishandeling) is niet gesteld of gebleken dat deze in het kader van de arbeidsrechtelijke relatie tussen partijen hebben plaatsgevonden. Deze worden daarom buiten beschouwing gelaten. De kantonrechter laat in het midden in hoeverre het handelen van werkgever als ernstig verwijtbaar handelen als werkgever kan worden aangemerkt, omdat werkneemster niet aannemelijk heeft gemaakt dat juist dit handelen de ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft veroorzaakt. De door werkneemster verzochte billijke vergoeding wordt kortom afgewezen, nu het causaal verband tussen het gestelde ernstig verwijtbaar handelen van werkgever en de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet is komen vast te staan.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:1560

Zaaknummer: 10777812

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: M.T. Eckhart en R.A.C.G. Martens

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:671b lid 6 sub b BW en 7:671b lid 9 sub c BW