

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding zonder serieuze poging tot verbetering van de arbeidsrelatie toegewezen in verband met vechtscheiding tussen DGA en werkneemster.*Feiten*

Werkgeefster exploiteert een internationale groothandel in computerapparatuur. X is (indirect) directeur-groootaandeelhouder van werkgeefster en is in 2006 getrouwd met werkneemster. Werkneemster is vervolgens op 14 maart 2011 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van salesmanager tegen een brutomaandsalaris van € 3.348 exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. Feitelijk bestonden de werkzaamheden van werkneemster uit diverse taken, zoals magazijnwerkzaamheden, het in elkaar zetten van (computer)onderdelen en het in behandeling nemen van klachten. Wegens een duurzame onttriching van het huwelijk heeft de rechtbank in 2023 de echtscheiding tussen X en werkneemster formeel uitgesproken. Al geruime tijd daarvoor leefden zij gescheiden van elkaar en reeds in 2016 hebben zij – tevergeefs – geprobeerd om de voorgenomen scheiding via mediation te regelen. Vanaf dat moment is werkneemster ook vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden met behoud van loon. X en werkneemster hadden nog wel contact met elkaar in verband met het verzorgen van hun kinderen en het regelen van huishoudelijke taken. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding (als gevolg van de verbroken persoonlijke relatie) onder toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond voor ontbinding bestaat en overweegt daartoe als volgt. Volgens werkgeefster spelen er tussen X en werkneemster ernstige privéproblemen. Weliswaar voert werkneemster aan dat deze problemen wel meevallen en dat met name een verschil van mening bestaat over de vermogensrechtelijke afwikkeling van het huwelijk, maar uit de processtukken leidt de kantonrechter iets anders af. Zo blijken beide partijen de echtscheiding te kwalificeren als een vechtscheiding en hebben zij (al dan niet in een andere procedure) verklaard elkaar niet meer te kunnen luchten of zien. Daaruit leidt de kantonrechter af dat X en werkneemster verward zijn geweest in een moeilijke echtscheiding die al geruime tijd (sinds 2016) loopt. Verder maken X en werkneemster elkaar over en weer verwijten en is wederzijds sprake van wantrouwen. Een en ander is ook geconstateerd op de mondelinge behandeling. Gezien het feit dat (i) X en werkneemster een situatie hebben gecreëerd waarin de werkgever-werknemerrelatie en de privérelatie met elkaar verward zijn geraakt, (ii) de ernstige privéproblemen hebben geresulteerd in het einde

van hun affectieve relatie, (iii) X DGA van werkgeefster is en (iv) X nauw betrokken is bij de werkzaamheden van werkneemster omdat de omvang van werkgeefster beperkt is, is de kantonrechter van oordeel dat de privéproblemen tussen X en werkneemster zodanig zijn, dat deze doorwerken in de arbeidsovereenkomst op een wijze dat dit moet leiden tot een einde van de arbeidsovereenkomst. Hoewel op zakelijk gebied geen serieuze pogingen zijn ondernomen om tot een verbetering van de relatie met werkneemster te komen, is de kantonrechter van oordeel dat dit niet (verder) van werkgeefster gevergd kan worden omdat de arbeidsrelatie niet als een reguliere werkgever-werknemerrelatie is te beschouwen. Het voorgaande brengt mee dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. De vordering om te bepalen dat werkneemster de bedrijfsauto inclusief papieren en tankpas dient in te leveren, zal als onbetwist worden toegewezen. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding (€ 16.826) maar niet op een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:2330

Zaaknummer: 10646864 \ AZ VERZ 23-43

Rechters: Zander

Advocaten: A.D.M. Klein Selle en C.W.I. van Vlokhoven

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:673 BW