

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Werkgever verzoekt ontbinding nadat verkoopmedewerkster coffeeshop niet meer op het werk is verschenen. De visies van partijen over de feiten staan lijnrecht tegenover elkaar. Kantonrechter oordeelt op grond van aannemelijkheid. Anders dan de bodemprocedure, leent de ontbindingsprocedure zich niet voor bewijslevering

Werkneemster is in dienst van een coffeeshop als medewerkster verkoop. Thans verzoekt werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daartoe wordt aangevoerd dat werkneemster zonder enig bericht na haar laatste werkdag op 27 december 2012 is weggebleven. Hij heeft haar enkele malen gebeld, maar kreeg geen contact. Volgens werkneemster is zij op 13 december 2012 in het bedrijf mishandeld door haar ex-vriend. Zij heeft zich toen ziek gemeld en is na een kort bezoek aan de coffeeshop op 14 december 2012 arbeidsongeschikt gebleven. Zij verwijt werkgever de ziekmelding te hebben genegeerd en de loonbetaling te hebben gestaakt.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst wordt wegens een verstoorde arbeidsrelatie ontbonden. De vraag of er grond bestaat voor de toekenning van een vergoeding hangt direct samen met de verwijtbaarheid van de verstoring van de arbeidsrelatie. De visies van partijen staan lijnrecht tegenover elkaar. Indien de lezing van werkneemster wordt gevolgd, heeft werkgever zich als een slecht werkgever gedragen en bestaat er grond voor de toekenning van een vergoeding. Indien werkgever naar waarheid heeft verklaard, kan er sprake zijn van werkweigering door werkneemster en kan zij geen aanspraak maken op een vergoeding. De onderhavige procedure leent zich niet voor het horen van getuigen, temeer niet omdat partijen hebben gesteld meerdere getuigen te willen horen en omdat het feitencomplex ook onderwerp van onderzoek zal zijn in de lopende bodemprocedure. Dat levert het volgende dilemma op. De bodemrechter in de lopende loonvorderingsprocedure zal, als hij daartoe aanleiding ziet, getuigen onder ede kunnen horen en op die wijze beter tot de vaststelling van de feiten kunnen komen dan in de onderhavige procedure mogelijk is. Eén optie is om de beslissing in deze procedure aan te houden totdat in de bodemprocedure zal zijn beslist. Dat is echter niet wenselijk omdat de arbeidsovereenkomst dan voortduurt tot een onzeker moment in de toekomst. De tweede optie is om slechts de beslissing over de vergoeding aan te houden. Ook dat is niet wenselijk omdat de beslissingen over de ontbinding en de vergoeding met elkaar verbonden zijn en werkgever het ontbindingsverzoek niet meer kan intrekken als hij zich niet kan vinden in de hoogte van de vergoeding. Dan resteert een derde optie: beslissen op basis van de thans aannemelijk geachte feiten en omstandigheden.

De kans bestaat dat het oordeel van de bodemrechter anders uitvalt, maar dat is onvermijdelijk. Werkgever heeft op basis van de thans bekende informatie voldoende aannemelijk gemaakt dat werkneemster tot 27 december 2012 heeft gewerkt, in ieder geval tot na 14 december 2012. De vier door hem overgelegde schriftelijke verklaringen van klanten en medewerkers zijn op dat punt eenduidig. Volgt ontbinding zonder toekenning van een vergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-06-2013

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2013:4120

Zaaknummer: EA 13-567

Rechters: F. van der Hoek

Advocaten: H.F. Govers en J.C. Duvekot

Wetsartikelen: 7:685 BW