

RECHTSPRAAK

GTC Fitwell B.V./werkneemster

Ontbindingsverzoek afgewezen. Werkgever en werkneemster zijn weliswaar in een echtscheidingsprocedure verwickeld geraakt, maar enkele echtscheiding is onvoldoende om een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie aan te nemen.

In november 2005 heeft de heer A het gezondheids- en trainingscentrum 'Fitwell' gekocht. In februari 2007 is werkneemster, de vrouw van de heer A, bij Fitwell in dienst getreden als administratief medewerkster. Medio 2014 zijn de heer A en werkneemster in een echtscheidingsprocedure verwickeld geraakt. Vanaf 2014 tot begin 2015 hebben de heer A en werkneemster een mediationtraject gevolgd om tot afspraken te komen. Deze mediation is mislukt. Vervolgens hebben partijen vanaf begin 2015 tot eind 2015 onderhandeld over de afwikkeling van het huwelijk en het dienstverband. Op 11 november 2015 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 2 december 2015 heeft werkneemster via de mail gesteld dat de onderhandelingen wat haar betreft mislukt zijn. Vervolgens heeft de bedrijfsarts op 7 december 2015 geconcludeerd dat de klachten van werkneemster niet werkgerelateerd zijn en dat herstel nog enkele maanden zal duren. Op 9 december 2015 bericht heer A werkneemster dat zij een ontslagprocedure gaat starten. Thans verzoekt Fitwell de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster voert gemotiveerd verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De eerste vraag die partijen verdeeld houdt is de vraag of het verzoek verband houdt met een opzegverbod, omdat het verzoekschrift is ingediend nadat werkneemster zich heeft ziek gemeld. Hierover wordt als volgt geoordeeld. Het ontbindingsverzoek houdt geen verband met de ziekte van werkneemster. Immers, uit de mailwisseling tussen de gemachtigde van werkneemster en de heer A blijkt voldoende dat het mislukken van de onderhandelingen over de totale afwikkeling van het huwelijk tussen de heer A en werkneemster, waaronder ook het einde van het dienstverband, de grond is voor het vragen van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dat onderhavig verzoek verband houdt met de ziekte van werkneemster is dan ook onvoldoende gebleken. De kantonrechter stelt voorop dat een arbeidsovereenkomst ontbonden kan worden indien er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat niet van Fitwell kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst in stand te houden. Er is onvoldoende grond om de heer A en Fitwell met elkaar te vereenzelvigen, echter de relatie tussen de heer A en werkneemster kan niet geheel los worden gezien van hun professionele relatie op de werkvloer. De kantonrechter is van oordeel dat enkel een echtscheiding tussen directeur en werknemer onvoldoende is ook

in de arbeidsverhouding een duurzaam verstoorde relatie aan te nemen. Van Fitwell mag als werkgever meer worden verwacht jegens werkneemster dan van de heer A als ex-echtgenoot. Voorts levert de enkele wens van de heer A om niet langer in het bedrijf met zijn ex-echtgenote te worden geconfronteerd niet zonder meer een redelijke grond voor ontbinding op. Ook is van belang dat niet is gesteld of gebleken dat de echtscheidingsproblematiek ertoe leidt dat werkneemster het gezag van de directeur van Fitwell niet meer erkent, dan wel dat zij op andere wijze haar werk niet naar behoren uitvoert. Ten slotte staan de onderlinge spanningen niet aan een vruchtbare samenwerking tussen Fitwell en werkneemster in de weg. De heer A en werkneemster hebben immers een modus gevonden om hun taken bij Fitwell naar behoren uit te voeren, door hun gelijktijdige aanwezigheid tot een minimum te beperken. Verder kunnen de spanningen op de werkvloer door het mislukken van de onderhandelingen niet zijn toegenomen, aangezien werkneemster sindsdien door haar ziekte niet meer op de werkvloer is geweest. Daarbij geldt dat van een werkgever mag worden verwacht dat zij een werknemer aanspreekt indien de op de werkvloer ontstane spanningen worden veroorzaakt door gedragingen van die werknemer. Fitwell heeft daar geen aanleiding voor gezien. Het verzoek van Fitwell wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-02-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:971

Zaaknummer: 4689969 ME VERZ 15-330

Rechters: A.W.M. Hoof

Advocaten: Y.C.E. van der Moer-Lemmens en M.P.A. Bos

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