

RECHTSPRAAK

Het niet tijdig en uit zichzelf betalen van loon en de wijze waarop werkgever de ziekmelding van werkneemster heeft behandeld is ernstig verwijtbaar, ook los van het feit dat het huwelijk van partijen (ook) ernstig en duurzaam is ontwricht.*Feiten*

Op 11 november 2021 zijn werkgever en werkneemster met elkaar gehuwd. Werkgever exploiteert bedrijf X in de vorm van een eenmanszaak. Op 1 november 2021 is werkneemster bij werkgever in dienst getreden. Partijen zijn inmiddels in een echtscheidingsprocedure verwickeld. Op 15 augustus 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. In kort geding heeft werkneemster betaling van loon gevorderd, hetgeen is toegewezen. Werkgever heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Werkneemster komt op tegen de beslissing tot afwijzing van de billijke vergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof is de ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever in zijn hoedanigheid van werkgever. Allereerst rekent het hof werkgever aan dat hij het loon van werkneemster niet altijd tijdig en uit zichzelf heeft betaald. Voldoende aannemelijk is dat als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan. Dat geldt ook voor de manier waarop hij met de ziekmelding van werkneemster op 15 augustus 2023 is omgegaan. Omdat werkgever de ziekmelding niet direct of binnen korte tijd aan het UWV heeft doorgegeven, kon werkneemster niet direct na het einde van haar arbeidsovereenkomst aanspraak maken op een uitkering op grond van de Ziektewet. Ook heeft werkgever geen bedrijfsarts of arbodienst ingeschakeld. Naar het oordeel van het hof moet het verwijtbaar handelen van werkgever als de rechtens relevante oorzaak van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst worden beschouwd. Dit handelen en nalaten is ernstig verwijtbaar, ook los van het feit dat het huwelijk (ook) ernstig en duurzaam is ontwricht. Aan werkneemster wordt een billijke vergoeding van € 7.000 bruto toegekend. Daarbij weegt het hof mee dat de arbeidsovereenkomst hoe dan ook op korte termijn tot een einde zou zijn gekomen als gevolg van de verstoorde huwelijksrelatie.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 17-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:3450

Zaaknummer: 200.341.094/01

Rechters: H.T. van der Meer, A.S. Arnold en W.J.J. Wetzels

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

Wetsartikelen: 7:658a BW, 7:671b BW, 7:671b lid 9 sub c BW en 7:669 lid 3 sub g BW