

Dood in de arbeid

Wat kan er juridisch gezien zoal gebeuren als werkgever of werknemer gedurende de arbeidsovereenkomst overlijdt? En wat als de werknemer buiten werktijd iemand vermoordt, of op verdenking daarvan wordt gearresteerd?

YVETTE VAN GEMERDEN¹

De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de werknemer, zegt art. 7:674 lid 1 BW. Lid 2 van dit artikel verplicht de werkgever de nabestaanden van de werknemer een zogenaamde overlijdensuitkering te verstrekken, verminderd met het bedrag dat eventueel krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering als overlijdensuitkering aan de nabestaanden toekomt. De overlijdensuitkering wordt tot en met één maand na de dag van het overlijden verstrekt en bedraagt het loon dat aan de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.

OOK BIJ ZELFMOORD

De overlijdensuitkering strekt tot dekking van bijzondere, door het overlijden veroorzaakte kosten, zoals begrafeniskosten.² De overlijdensuitkering vermindert niet de behoefte aan levensonderhoud van de nabestaanden van de overleden werknemer en staat daar los van. Uit art. 7:674 lid 5 BW blijkt dat indien de werknemer geen aanspraak had op loon als bedoeld in art. 7:629 lid 1 BW of door eigen toedoen geen aanspraak had op een uitkering krachtens de Ziektewet of de WAO, die hij wel zou hebben gehad zonder dat toedoen, er dan geen aanspraak bestaat op een overlijdensuitkering tegenover de werkgever. Wanneer de werknemer zelfmoord heeft gepleegd, is de werkgever ook een overlijdensuitkering verschuldigd.³

Tot de kring van de nabestaanden behoren de echtgenoot dan wel de geregistreerde partner dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenwoonde (art. 7:674 lid 3 BW). Wanneer deze er niet zijn, wordt de uitkering verstrekt aan degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

De overlijdensuitkering bestrijkt de periode van één maand (art. 7:674 lid 2 BW), maar hiervan kan ten gunste van de nabestaanden worden afgeweken;⁴ dit gebeurt meestal per CAO.

VÓÓR DE ONTBINDING

Als de arbeidsovereenkomst met de werknemer is ontbonden ex art. 7:685 BW, wordt de arbeidsovereenkomst vaak op termijn ontbonden. Veelal wordt door de rechter een ontbindingsvergoeding toegekend. Wat nu als de werknemer vóór het verstrijken van die termijn overlijdt?

ALS ER BIJ ONTBINDING EEN

ONTBINDINGSVERGOEDING IS TOEGEKEND, WAT

MOET ER DAN GEBEUREN ALS DE WERKNEMER

VÓÓR HET VERSTRIJKEN VAN DIE

ONTBINDINGSTERMIJN OVERLIJDT?

Stel bijvoorbeeld dat de kantonrechter op 30 november jl. een beschikking heeft afgegeven: ontbinding per 1 januari 2004, en de werknemer kwam op 15 december 2003 te overlijden. Aan de werknemer werd in het kader van de ontbinding een ontbindingsvergoeding toegekend van € 200.000, maar de arbeidsovereenkomst eindigde door het overlijden van rechtswege op 15 december 2003, zodat de arbeidsovereenkomst niet meer ontbonden kon worden. In beginsel dient de werkgever dan toch de ontbindingsvergoeding uitkeren. Volgens de Hoge Raad⁵ verliest een ontbindingsbeschikking haar rechtskracht niet wanneer – in dat geval door een ontslag op staande voet – de arbeidsovereenkomst eerder dan de ontbindingsdatum eindigt en is een eventuele vergoeding niet onver-



JOE 'WEES MEESTER EN VORMGEVER VAN 'JEZELF' COLLECTIE. FOTO: ROGER CREMERS / HOLLANDESE HOOGTE

*Hij is Magere Hein tegengekomen
Hij is door Magere Hein gehaald
Hij is uit ons midden weggeroepen of weggerukt
Hij is te Mollengijs gaan wandelen
Hij is mortus
Hij kan het niet navertellen
Hij heeft de ogen gesloten*

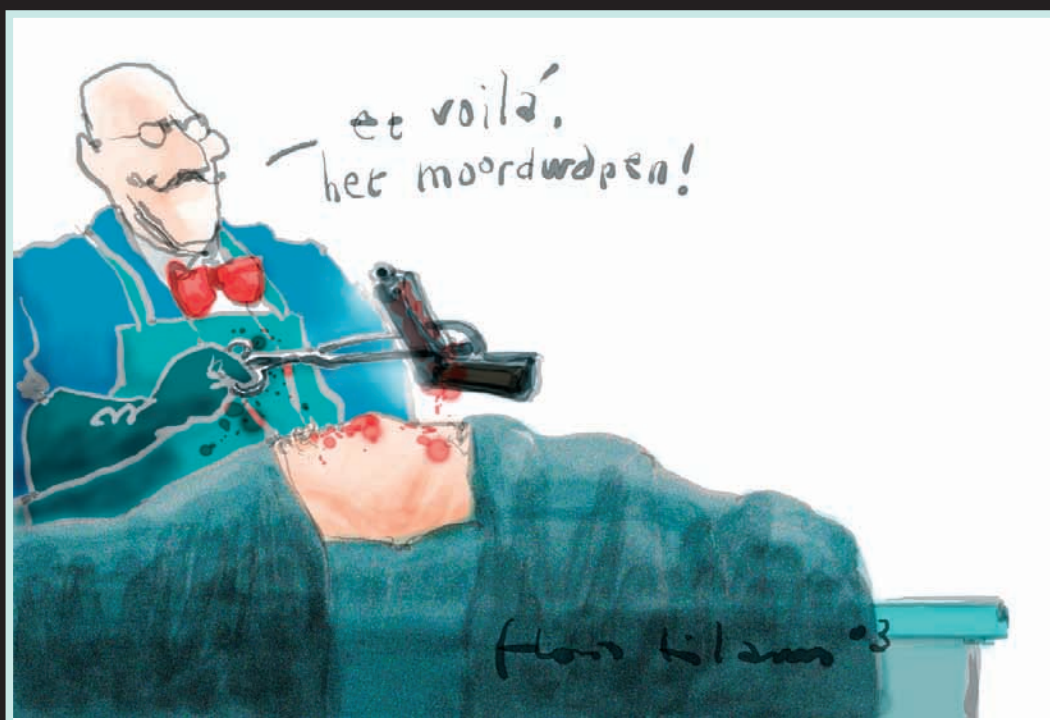
G E W O N N E N

YVETTE VAN GEMERDEN

Een aantal jaren geleden ging ik met cliënte, een werkgever, naar een mondelinge behandeling in het kader van een verzoek om wedertewerkstelling van de werknemer. De werknemer was geschorst en wilde weer aan het werk. Hij zelf was, in aanwezigheid van zijn echtgenote en kind, bij de zitting aanwezig; het was voor beide partijen een principiële zaak. De uitspraak werd een week later bepaald om 10.00 uur 's ochtends.

Om 09.15 uur die ochtend werd ik gebeld door mijn cliënte. Ik ging er van uit dat ze belde om te vragen of de uitspraak er al was. Via mijn secretaresse had ik al doorgegeven dat de uitspraak die dag pas om 10.00 uur werd verwacht. Cliënte wilde mij toch dringend spreken. Ze vertelde dat de werknemer die nacht plotseling was overleden.

De uitspraak kwam die dag inderdaad om 10.00 uur: de werknemer had gewonnen.



schuldigd betaald. Overigens wordt in de literatuur door sommige auteurs een afwijkend standpunt ingenomen.⁶

WERKGEVER OVERLEDEN

Als de werkgever overlijdt, eindigt de arbeidsovereenkomst niet automatisch (art. 7:675 BW). Zowel de werknemer als de erfgenamen van de werkgever kunnen de arbeidsovereenkomst dan beëindigen met inachtneming van de gebruikelijke opzegbepalingen. Een overeenkomst voor bepaalde tijd dient opgezegd te worden als ware zij voor onbepaalde tijd aangegaan met inachtneming van de gebruikelijke opzegbepalingen. De erfgenamen van de werkgever dienen zich te houden aan de opzegverboden en hebben ook een ontslagvergunning nodig. De regeling is van aanvullend recht, en het is toegestaan om in de arbeidsovereenkomst te regelen dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt door de dood van de werkgever.

SCHIETENDE WERKNEMER

In het geval de werknemer zich schuldig maakt aan een strafbaar feit, zoals moord, doodslag of poging daartoe, zal de werkgever vaak het dienstverband proberen te beëindigen. Op welke gronden is beëindiging dan mogelijk?

In beginsel zal een werkgever dan bijvoorbeeld bij ontslag op staande voet niet de ernst of aard van het strafbare feit als grond aan kunnen dragen, ook niet als het misdrijven betreft. Want uit de – met name lagere – jurisprudentie blijkt dat wanneer het misdrijven betreft die in de privé-sfeer liggen en niet de werksfeer raken, een ontslag op staande voet of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet te snel door de rechter zal worden gehonoreerd.

DE RECHTER: 'DE ERVARING LEERT, DAT DE SCHOK BIJ DEGENEN DIE VAN EEN AFSTAND OP DE HOOGTE RAKEN VAN EEN EMOTIONEEL GELADEN GEBEURTENIS IN DE LOOP DER TIJD AFNEEMT'


In de uitspraak van de kantonrechter Rotterdam van 7 maart 1994 ging het om een werknemer die zijn neef had doodgeschoten.⁷ De werkgever van de man wenste iemand die zo'n zwaar misdrijf begaan had, niet meer in dienst te houden. De kantonrechter kon dit betoog niet volgen, temeer nu niet duidelijk was of er opzet in het spel was of dat er sprake was van een ongeval, als gevolg van demonstratie van het pistool. De kantonrechter overwoog in dat verband: 'de door een werkgever in het algemeen gedebiteerde stelling dat een werkgever niet de voortzetting van het dienstverband hoeft te dulden ten aanzien van een werknemer die zich aan een zwaar misdrijf heeft schuldig gemaakt is onjuist'. De

werkgever stelde ook nog dat de collega's van de schutter niet meer met hem verder wilden, dan wel durfden samen te werken. Maar ook hiermee overtuigde hij de rechter niet: 'De ervaring leert, dat de schok bij degenen die van een afstand op de hoogte raken van een emotioneel geladen gebeurtenis in de loop der tijd afneemt.'

ENGEL

Indien het strafbare feit begaan is binnen de werksfeer zal de rechter eerder tot het oordeel komen dat de arbeidsovereenkomst niet in stand kan blijven. De dringende reden tot ontslag ligt in dat geval in de relatie werkgever-werknemer. In deze lijn heeft de rechter geoordeeld in de zaak tegen Lucia de B., de Haagse verpleegster die ook wel is aangeduid als 'engel des doods'.⁸ De verdenking dat de verpleegster een rol zou hebben gespeeld bij het overlijden van een aantal patiënten rechtvaardigde volgens de kantonrechter het totaal verlies aan vertrouwen van de werkgever jegens de verpleegster. Hier speelden verklaringen van collega's wel een rol bij de beoordeling of de arbeidsovereenkomst in stand zou moeten blijven: 'Gelet op de stelligheid, waarmee in deze verklaringen wantrouwen zonder enig voorbehoud c.q. totaal verlies van wantrouwen jegens verweerster in haar functioneren als kinderverpleegkundige wordt geuit en te kennen wordt gegeven dat de stellers respectievelijk ondertekenaars ervan niet meer met verweerster willen samenwerken, bestaat in redelijkheid onvoldoende hoop op herstel van relatie tussen partijen, hernieuwde acceptatie en alsdan rehabilitatie bij verzoekster'.

ARRESTATIE

Niet elk door een werknemer gepleegd misdrijf levert derhalve een – dringende – reden op om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Met name wanneer het delict zich in de privé-sfeer afspeelt, dient de nodige voorzichtigheid te worden betracht. Arrestatie en detentie leveren dan eerder een dringende reden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Het enkele feit van een arrestatie en daardoor kortere of langere tijd niet op het werk verschijnen kan een ontslag op staande voet opleveren. De arrestatie en het daardoor niet beschikbaar zijn voor de bedongen arbeid, is in beginsel aan te merken als een omstandigheid die aan de werknemer valt toe te rekenen. 

- 1 Met dank aan mr. B. Anastasi.
- 2 Hof 's-Gravenhage, 2 april 1987, *NJ* 1988, 495.
- 3 Dit blijkt onder meer uit een uitspraak van de kantonrechter Eindhoven van 24 juli 1997; *JAR* 1997/179.
- 4 Afwijking ten nadele van de nabestaanden is verboden (art. 7:674 lid 6 BW).
- 5 HR 21 maart 1997, *NJ* 1997, 380.
- 6 R.J. Voorink, *Arbeidsrecht* 1997/5, p. 9.
- 7 Kantonrechter Rotterdam, 7 maart 1994, *Prg.* 1994/4072.
- 8 Kantonrechter 's-Gravenhage, 8 november 2001, *JAR* 2002/50.