

RECHTSPRAAK

## X/werkneemster

***Ontbindingsverzoek bij wijze van tegenvordering in dagvaardingsprocedure over loondoorbetaling is niet onderbouwd. Bovendien is geen sprake van een verstoorde arbeidsrelatie en houdt het ontbindingsverzoek verband met ziekte.***

### *Feiten*

Werkneemster is op 5 december 2015 in dienst getreden bij Y, in de functie van kraamverzorgster en op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tot en met 5 december 2018. Werkneemster is vanaf 6 november 2016 niet meer op haar werk verschenen. Zij is na 6 november 2016 niet opgeroepen om bij een bedrijfsarts of arbodienst te verschijnen. Y heeft ook geen loon meer betaald na die datum. De onderneming Kraamzorg Roza is per 1 februari 2017 door X overgenomen van Y en nadien voortgezet. Werkneemster is op 11 juli 2017 bevallen. X heeft voor werkneemster geen uitkering aangevraagd in verband met zwangerschap en bevalling op grond van artikel 3:11 van de Wet arbeid en zorg. X verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie.

### *Oordeel*

X heeft haar verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst gedaan bij wijze van tegenvordering in de conclusie van antwoord in een dagvaardingsprocedure waarin werkneemster loon heeft gevorderd. De loonvordering is toegewezen en de kantonrechter heeft bepaald dat de procedure met betrekking tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet worden voortgezet volgens de regels die gelden voor de verzoekschriftprocedure. Het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, zoals gedaan in de conclusie van antwoord, is niet of nauwelijks onderbouwd. X heeft in die conclusie niet meer gedaan dan verwijzen naar '*het bovenstaande*'. Daarmee vermeldt het verzoek geen duidelijke omschrijving van de gronden waarop het berust, zoals vereist volgens de wet (art. 278 lid 1 Rc). Alleen al om die reden moet het verzoek worden afgewezen. Als de kantonrechter het verzoek heel welwillend zou lezen, zou daaruit kunnen worden afgeleid dat X meent dat de arbeidsverhouding is verstoord en de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden, omdat partijen een geschil hebben over het voortduren van de arbeidsovereenkomst en over het recht op loondoorbetaling tijdens ziekte. Ook dan moet het verzoek worden afgewezen, want het enkele feit dat partijen genoemd geschil hebben, betekent nog niet dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van X in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het verzoek moet overigens ook worden afgewezen

vanwege het opzegverbod tijdens ziekte. X meent namelijk dat de arbeidsverhouding is verstoord, omdat partijen een geschil hebben over het voortduren van de arbeidsovereenkomst en over het recht op loondoorbetaling tijdens ziekte. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 19-07-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2018:6537

**Zaaknummer:** 7061514 \ AO VERZ 18-45

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** D. Coskun en J. Knaap

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW en 7:670 lid 1 BW