

## RECHTSPRAAK

***Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Verzoek afgewezen. Er is niet gebleken van pogingen van werkgever om de arbeidsverhouding te verbeteren.****Feiten*

Werkneemster is op 1 september 2013 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van secretariael medewerkster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkneemster is gehuwd geweest met de heer X. X is (indirect) aandeelhouder van werkgeefster. Voorheen was hij ook de bestuurder van werkgeefster. In 2018 zijn werkneemster en X gescheiden. In het echtscheidingsconvenant is overeengekomen dat werkneemster zal werken in loondienst van een besloten vennootschap die voor honderd procent een dochter is van een holding die volledig eigendom is van X, waarvan hij directeur-grotaandeelhouder is. Werkgeefster stelt dat inmiddels sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond) en andere omstandigheden die zodanig zijn dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (de h-grond). Werkneemster voert verweer en verzoekt de kantonrechter de ontbinding van de arbeidsovereenkomst af te wijzen.

*Oordeel**Arbeidsovereenkomst*

De kantonrechter stelt vooraleerst vast dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en werkgeefster. X en werkneemster hebben immers juist bij hun echtscheiding afgesproken in artikel 1.2 van het echtscheidingsconvenant dat werkneemster in dienst blijft bij een vennootschap van X. Weliswaar gaat het in het convenant om afspraken tussen X en werkneemster als (voormalige) echtelieden over de afwikkeling van de echtscheiding en niet om afspraken van X (namens werkgeefster) en werkneemster in de hoedanigheid van werkgever/werknemer, maar hetgeen X en werkneemster hebben afgesproken in het convenant kan niet geheel los worden gezien van de werkgever-werknemerrelatie.

*Ontbindingsverzoek*

Werkgeefster stelt dat de arbeidsverhouding is verstoord, omdat (a) er sinds 2018 geen contact meer mogelijk is behalve onaardige apps, (b) de echtscheiding doorwerkt in de arbeidsverhouding, (c) werkneemster geen aanbod doet tot het verrichten van arbeid, (d) werkneemster onbekend is bij collega's en (e) er alleen loon wordt betaald waarvoor geen

arbeid wordt verricht. De kantonrechter volgt werkgeefster niet in haar stelling. Er kan pas sprake zijn van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding als werkgeefster al het mogelijke heeft gedaan om de arbeidsverhouding te verbeteren. Niet gesteld of gebleken is dat werkgeefster pogingen heeft ondernomen om de arbeidsverhouding te verbeteren. Zonder die pogingen is het voorbarig om te spreken van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Het beroep van werkgeefster op ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding faalt derhalve. Dit geldt eveneens voor de h-grond. Deze h-grond is niet bedoeld voor het “repareren” van een ontslag waarvoor – wegens een gebrek aan een voldoende onderbouwing – geen redelijke grond bestaat. Gelet op het bovenstaande is er niet gebleken van een voldragen grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het verzoek tot ontbinding zal dan ook worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 07-12-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2023:8556

**Zaaknummer:** 10653584

**Rechters:** mr. J.A.J. van den Boom

**Advocaten:** E.P.M.J. Prop en mr. W.H.P. de Jongh

**Wetsartikelen:** 7:671b BW