

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Ex-partners kunnen niet goed meer met elkaar communiceren. Geen sprake van opzegverbod. Ook is niet gebleken dat werknemer (nog) ziek is. Geen billijke vergoeding.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 2021 bij werkgeefster in dienst in de functie van operationeel directeur/officemanager, met een salaris van € 5.017,90 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en een jaarlijkse eindejaarsuitkering van 9,9% van het brutoloon. De onderneming is eigendom van de partner van werknemer, met wie hij gehuwd is. Partijen hebben enkele jaren geleden al besloten om hun huwelijk te beëindigen. Het echtscheidingsproces is nog niet afgerond. Werknemer heeft op 2 november 2022 een val gemaakt, waarbij hij in beide schouders breuken heeft opgelopen. Hij is in verband daarmee ziek gemeld. Medio juni 2023 is werknemer door werkgeefster weer hersteld gemeld. Nadien is werknemer niet (opnieuw) als ziek geregistreerd. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Primair omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en subsidiair omdat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten. Meer subsidiair omdat sprake is van disfunctioneren en meest subsidiair wegens omstandigheden die niet in de wet zijn genoemd en uiterst subsidiair vanwege een combinatie van omstandigheden die in de wet zijn genoemd, waardoor het niet redelijk is dat de arbeidsovereenkomst blijft bestaan. Werknemer verzoekt afwijzing en in het geval van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst werkgeefster te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding van € 31.062,69 bruto en een billijke vergoeding van € 70.993,35 bruto wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.

*Oordeel*

Werknemer erkent dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Hij vindt alleen dat met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst moet worden gewacht, omdat hij nog ziek zou zijn en er dus een opzegverbod geldt. Op grond van de erkenning van werknemer en op basis van de door partijen over en weer ingenomen standpunten, waaruit blijkt dat het - mede in verband met de echtscheiding - voor hen niet (langer) mogelijk is om met elkaar te communiceren op een manier die nodig is om samen te werken als werkgever en werknemer, volgt dat de arbeidsverhouding zodanig verstoord is. Het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt toegekend. Met de vaststelling dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding hoeven de overige subsidiair aangevoerde gronden voor ontbinding naar

het oordeel van de kantonrechter niet meer te worden besproken. Herplaatsing in een andere passende functie is niet mogelijk. Ten aanzien van het beroep op het opzegverbod volgt de kantonrechter werknemer niet in zijn stelling dat hij ten tijde van het indienen van het verzoekschrift arbeidsongeschikt zou zijn. Uit het door werknemer overgelegde bericht van de bedrijfsarts van 24 januari 2024 blijkt niet dat hij niet geschikt is voor het volledig uitvoeren van zijn eigen werk. Bovendien was hier sprake van een preventief spreekuur en niet van een beoordeling na een nieuwe ziekmelding van werknemer. Het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 1 april 2024. De transitievergoeding bedraagt 6.409,11 bruto. De kantonrechter kent geen billijke vergoeding toe omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 12-02-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:2201

**Zaaknummer:** 10803531 VZ VERZ 23-9885

**Rechters:** F. Aukema-Hartog

**Advocaten:** E.J. Eijsberg

**Wetsartikelen:** 6:119 BW; 7:669 BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 7:686a BW; 288 Rv