

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst gerechtsdeurwaarder nadat eerder gegeven ontslag op staande voet (in separate procedure) is vernietigd. Verhoudingen zijn duurzaam verstoord. Toekenning van transitievergoeding, maar geen billijke vergoeding.****Feiten*

Werkneemster is sinds 24 december 2007 in dienst van werkgever in de functie van gerechtsdeurwaarder en is leidinggevende van de huurafdeling. Haar salaris bedraagt € 7.195,28 bruto per maand. In 2010 is werkneemster getrouwd met een van de bestuurders van werkgever. Vanaf 9 oktober 2023 heeft werkneemster geen werkzaamheden meer verricht voor werkgever. Op 18 oktober 2023 is zij door de commercieel directeur op staande voet ontslagen. Werkgever heeft vervolgens verschillende vorderingen ingediend, gebaseerd op het gegeven ontslag op staande voet. Werkgever vordert primair verklaringen voor recht, een gefixeerde schadevergoeding, en betaling van onverschuldigd betaald loon en onkostenvergoeding. Mocht het ontslag op staande voet onterecht blijken, dan stelt werkgever dat er andere gronden zijn om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Werkneemster heeft in een gelijktijdig behandelde zaak vernietiging van haar ontslag gevorderd.

*Oordeel*

In de beschikking in de andere zaak van partijen is geoordeeld dat het ontslag op staande voet vernietigd wordt. Hierdoor worden de primaire vorderingen van werkgever afgewezen. De eerste grond die werkgever aanvoert voor het verzoek tot ontbinding is verwijtbaar handelen aan de zijde van werkneemster. De gedragingen van werkneemster kunnen niet worden aangemerkt als een dringende reden. Ze kunnen daarom evenmin worden gekwalificeerd als verwijtbaar handelen. Op deze grond kan de arbeidsovereenkomst daarom niet worden ontbonden. Subsidiair stelt werkgever dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster communiceert vaak onnodig pittig met de teamleden. Ook is in voldoende mate gebleken dat de sfeer op de huurafdeling verre van optimaal is. Dat sprake is van een verstoring in de verhouding binnen het team, althans tussen het team en werkneemster, is ook in voldoende mate gebleken. Of die verstoring ook duurzaam is, kan in het midden blijven, nu werkneemster zelf tijdens de mondelinge behandeling heeft verklaard dat zij ook niet ziet hoe zij nog vruchtbaar met deze collega's kan werken, na alles wat over haar is geschreven. Hier komt nog bij dat er niet alleen een groot verschil van inzicht lijkt te bestaan tussen de bestuursleden van werkgever, maar dat inmiddels ook de verhouding tussen en van de bestuursleden en werkneemster onherstelbaar is verstoord. In de gegeven omstandigheden

ligt herplaatsing van werknemster niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden onder aftrek van de proceduretijd. Partijen verschillen van mening over de hoogte van de transitievergoeding. Uitgaande van een brutosalarij van € 7.195,28 per maand, 8,33% vakantiebijslag en de einddatum van 1 mei 2024, bedraagt de vergoeding € 42.501,58 bruto. De billijke vergoeding wordt niet toegewezen nu de verstoorte verhouding niet is ontstaan doordat werkgever daar doelbewust op heeft aangestuurd of anderszins ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 11-03-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:6066

**Zaaknummer:** 10847141 HA VERZ 23-85

**Rechters:** R.R. Roukema

**Advocaten:** E.M.Y. Sorensen en R.C. Zeilemaker

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:669 lid 3 sub g BW