

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek voor arbeidsovereenkomst zieke werkneemster wordt toegewezen. Ernstig verstoorde familiesituatie heeft geleid tot een verstoorde arbeidsverhouding. Geen sprake van ernstig verwijt.*Feiten*

Werkneemster is op 1 mei 2016 bij werkgever in dienst getreden. Naast haar werk heeft werkneemster jarenlang gefungeerd als mantelzorgstel van haar moeder en haar geholpen bij financiële zaken. Rond kerst en oud en nieuw 2019/2020 is een conflict ontstaan tussen werkneemster en haar broers rondom de geldzaken van hun moeder. Op 6 december 2019 is werkneemster arbeidsongeschikt geworden als gevolg van ziekte. Omdat werkneemster haar ziekmelding toen pas heeft doorgegeven, is de eerste ziektedag bepaald op 12 maart 2020. Geprobeerd wordt om werkneemster te re-integreren. Dat is tot nu toe niet gelukt. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werkneemster op grond van de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In deze zaak is sprake van het opzegverbod wegens ziekte en heeft de ongeschiktheid nog geen twee jaren geduurd. Het verzoek van werkgever houdt echter niet, althans niet in overwegende mate, verband met omstandigheden waarop voormeld opzegverbod betrekking heeft. Daarnaast is er sprake van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van werkneemster behoort te eindigen. De kantonrechter overweegt hierover als volgt. In de kern is sprake van een ernstig verstoorde familiesituatie. Dit speelt inmiddels geruime tijd, al van voor de ziekmelding. Hun persoonlijke verhouding heeft de werkrelatie tussen partijen bemoeilijkt en gaandeweg is dit problematischer geworden. Evenals het UWV ondertussen meermaals, op basis van wederzijdse verzoeken, heeft geconcludeerd, is de kantonrechter gezien het dossier van oordeel dat partijen zich, gelet op de omstandigheden, in voldoende mate hebben ingespannen om tot re-integratie te komen. Hun verstoorde relatie heeft werkhervatting tot dusverre echter belemmerd, wat op zichzelf weer tot spanningen in de (werk)relatie heeft geleid. Tweemaal, in 2020 en in 2021, is mediation beproefd om de onderliggende verhoudingen te verbeteren, maar zonder het beoogde resultaat. Werkhervatting elders wordt wel mogelijk geacht. Daarom staat het opzegverbod niet in de weg aan inwilliging van het verzoek tot ontbinding, mede omdat beëindiging van de arbeidsovereenkomst in het belang van werkneemster wordt geacht. Om voormelde redenen wordt overgegaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Er bestaat geen grond voor het oordeel dat een van de partijen in overwegende mate een verwijt treft voor de ontstane situatie, laat staan een ernstig verwijt. De kantonrechter ziet daarom geen aanleiding

voor een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-12-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:13684

Zaaknummer: KTN-9463698_10122021

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: K. Weijers, M. Vreuls en R.L. van Heusden

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW