

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond. Beide partijen erkennen dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Mevrouw A (hierna: A) oefent in de vorm van een eenmanszaak een huisartsenpraktijk uit waarin zij zelf als (enige) huisarts werkt. Werkneemster is vanaf 1 maart 2023 bij A in dienst getreden als doktersassistente met een salaris van € 2.523,24 bruto per maand, exclusief emolumenten. In oktober/november 2024 zijn partijen (samen met de kinderen van A en de zus van werkneemster) samen op reis geweest naar New York. Daar zijn de spanningen tussen partijen hoog opgelopen en is een heftige ruzie ontstaan. Op 5 november 2024, direct na terugkomst in Nederland, heeft werkneemster zich bij A ziekgemeld. A heeft ook vanaf dat moment het salaris van werkneemster stopgezet. Op 15 november 2024 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werkneemster niet arbeidsongeschikt was door ziekte of gebrek, maar dat er sprake was van een arbeidsconflict. A verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden: primair omdat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten en subsidair omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding.

*Oordeel**Ontbinding arbeidsovereenkomst*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De onstane situatie tussen partijen is niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, niet van A en niet van werkneemster. Wel is duidelijk dat sprake is van een totaal verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster heeft in het verweerschrift erkend dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Tijdens de mondelinge behandeling heeft zij aangevoerd dat zij privé niets meer met A te maken wil hebben, maar dat dat aan de zakelijke relatie niet in de weg hoeft te staan. Gelet op het feit dat het gaat om een huisartsenpraktijk waar A de enige huisarts is, waarbij partijen voortdurend met elkaar contact moeten hebben, acht de kantonrechter een dergelijke scheiding van privé en zakelijk niet erg realistisch. Daarbij heeft A tijdens de zitting aangegeven dat zij zich niet veilig voelt in de nabijheid van werkneemster; ook als dat gevoel van onveiligheid niet objectief gerechtvaardigd is, staat dat een goede arbeidsverhouding duidelijk in de weg. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst daarom op deze grond ontbinden. Het opzegverbod van artikel 7:670 lid 1 BW is niet van toepassing, omdat niet vast staat dat werkneemster arbeidsongeschikt is wegens ziekte.

Loonbetaling

De kantonrechter oordeelt dat A het loon van werknemster ten onrechte niet aan haar heeft uitbetaald en wijst het verzoek tot doorbetaling van loon toe. Uit de wet volgt dat als de werkgever een loonstop wil instellen, hij aan de werknemer moet mededelen dat hij van plan is dat te doen en wat de reden van dat voornemen is (artikel 7:629 lid 7 BW). A heeft dat echter niet gedaan. Reeds om die reden mocht A de loonbetaling niet stopzetten. Werkneemster heeft geen deskundigenoordeel als bedoeld in artikel 7:629a BW bij haar zelfstandig verzoekschrift gevoegd, maar dat staat in dit geval niet aan toewijzing van het verzoek tot loondoorbetaling in de weg. Op grond van de genoemde bepaling wordt een werknemer in zijn verzoek niet-ontvankelijk verklaard als een dergelijk deskundigenoordeel ontbreekt, tenzij de verhindering van de werknemer om de arbeid te verrichten niet wordt betwist of overlegging van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd. Van dat laatste is in dit geval sprake. A heeft werknemster niet meer opgeroepen om weer op het werk te verschijnen, omdat zij het - gelet op hetgeen in New York was gebeurd - erg lastig had gevonden om weer met haar te werken. Op grond van artikel 7:628 lid 1 BW hoeft de werkgever alleen dan het loon niet te betalen, als hij aantoont dat het niet verrichten van de arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. Omdat A niet bereid was werknemster weer toe te laten tot het werk, behoort het feit dat zij vanaf begin november 2024 niet meer heeft gewerkt niet in redelijkheid voor haar rekening te komen, ook als zou komen vast te staan dat zij niet ziek was of is. Onder die omstandigheden kon niet in redelijkheid van werknemster worden verlangd dat zij een deskundigenoordeel bij haar tegenverzoek zou voegen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:4988

Zaaknummer: 11429717 VZ VERZ 24 10060

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: S.P.A. Bollen en M. Rahnama'i

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:67o BW, 7:671b BW, 7:629a BW en 7:628 BW