

RECHTSPRAAK

Partijen (vader en dochter) zijn het erover eens dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 juli 2010 in dienst bij werkgeefster in de functie van administratief medewerkster met een loon van € 4.100 bruto per maand. Werkgeefster is in 1990 opgericht door enig aandeelhouder en bestuurder, de vader van werkneemster. In december 2017 tekenen partijen een schuldbekentenis. Werkneemster leent een bedrag van € 252.569 ten behoeve van de aankoop van een woning. In de schuldbekentenis staat opgenomen dat zij dit bedrag in 30 jaar terugbetaalt. De rente bedraagt 1,5% per jaar. Op 30 oktober 2021 is werkneemster op staande voet ontslagen en ontvangt zij vanaf dat moment geen loonbetaling meer. Werkneemster meldt zich direct ziek en zij bericht werkgeefster te overwegen aangifte te doen van seksueel misbruik door haar vader. Op 3 december 2021 vordert werkgeefster via een deurwaarder betaling van € 247.254 omdat er een einde is gekomen aan de dienstbetrekking. Bij beschikking van 31 januari 2022 is het ontslag op staande voet vernietigd. In oktober 2024 sommeert werkgeefster werkneemster om een bedrag van € 600.000 binnen 14 dagen te betalen vanwege de schuld voor de aankoop van de woning. Op 28 november 2024 legt werkneemster executoriaal derdenbeslag op de bankrekeningen van werkgeefster onder andere vanwege het niet betalen van het salaris. Begin 2025 dient werkgeefster een verzoek in tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Partijen sluiting daarna een vaststellingsovereenkomst om te komen tot beëindiging van het dienstverband. De arbeidsovereenkomst eindigt per 1 maart 2025. Over de periode 1 november 2021 tot 1 maart 2025 is werkgeefster geen salaris meer verschuldigd. Een bedrag van € 173.717,66 wordt door werkgeefster kwijtgescholden. Het restant van € 70.000 zal werkneemster binnen 14 dagen na ondertekening van de overeenkomst betalen aan werkgeefster. Werkneemster ontbindt de vaststellingsovereenkomst binnen de bedenkttermijn van 14 dagen. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond is voor ontbinding. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding is verstoord en de arbeidsrelatie moet worden beëindigd. Herplaatsing van werkneemster ligt niet in de rede omdat zij de enige werkneemster is en de bestuurder haar vader is. Het einde van de arbeidsovereenkomst is bepaald op 1 september 2025. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure. De

transitievergoeding kan alleen worden onthouden ingeval er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkneemster. Daarvan is naar het oordeel van de kantonrechter niet gebleken. De verwijten die werkneemster haar vader maakt, dateren al van ver voor het verzoek van werkgeefster tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Tussen partijen is niet in geschil dat tussen werkneemster en haar vader een patroon van aantrekken en afstoten is ontstaan. Zij uitte vaker haar verdriet en boosheid naar haar vader, waarna de situatie normaliseerde. Niet is vast komen te staan dat werkneemster haar vader c.q. werkgeefster in diskrediet heeft gebracht bij anderen. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding. De kantonrechter ziet ook aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding van € 50.000 bruto toe te kennen, omdat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door na de vernietiging van het ontslag op staande voet niet over te gaan tot betalen van het loon en zij ook de re-integratieverplichtingen niet is nagekomen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3407

Zaaknummer: 11631210 \ ME VERZ 25-42 AW/1583

Rechters: M.R. van der Vos

Advocaten: W.F. Wienen en M.M.P.M. Lousberg

Wetsartikelen: 7:66g BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 7:686a BW