

RECHTSPRAAK

Opzegverbod tijdens ziekte staat de ontbinding wegens ernstig en duurzaam verstoorde (familiaire) arbeidsrelatie niet in de weg. Geen billijke vergoeding.

Feiten

The Real Estate Company B.V. (hierna: TREC) is een makelaarskantoor in Den Haag dat zich richt op het verkopen, verhuren en beheren van vastgoed. Sinds 1 januari 2025 is de echtgenote van de (voormalig) bestuurder, enig eigenaar en bestuurder van TREC geworden. Werkneemster is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij TREC in dienst in de functie van verhuurmakelaar en assistent-verkoopmakelaar tegen een salaris van laatstelijk € 4.438,59 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en emolumenten. Tussen de bestuurders van TREC en werkneemster is niet alleen sprake van een 'normale' arbeidsrechtelijke relatie, maar ook van een familiale relatie waarin tussen hen soms andere omgangsvormen gelden. TREC heeft per e-mail van 24 oktober 2022 de arbodienst Discare gevraagd te helpen met het wegnemen van spanningen tussen de bestuurder en werkneemster. Werkneemster zou bezig zijn met het plegen van een coup om TREC goedkoop te kunnen overnemen en zij weigert ook de toegangscodes van de website Funda en een e-mailaccount van TREC af te geven. De spanningen nemen alleen maar toe. TREC heeft in november 2023 aan werkneemster een voorstel gedaan om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Werkneemster heeft dit voorstel afgewezen en heeft daarbij het voorstel gedaan om een mediator in te schakelen en na drie maanden de samenwerking te evalueren. Werkneemster heeft zich op 12 december 2024 ziekgemeld en is nog steeds ziek. TREC verzoekt ontbinding op de e-, g-, d-, h- en i-grond. Werkneemster verzoekt afwijzing van het verzoek en stelt dat het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is. Voor het geval dat de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, verzoekt zij toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Ontslaggronden en opzegverbod

De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster in zekere mate verwijtbaar heeft gehandeld, maar dat het verwijtbaar handelen of nalaten van haar (het uitvoeren van werkzaamheden) niet zodanig is dat van TREC niet kan worden gevegd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter komt op basis van de processtukken en hetgeen op zitting is besproken tot de conclusie dat de arbeidsverhouding inmiddels duurzaam en onherstelbaar is verstoord en dat een ontbinding van de

arbeidsovereenkomst in het belang van beide partijen is. Daarbij speelt onder meer dat werkneemster en de echtgenote van de bestuurder in het verleden op persoonlijk vlak een traumatische gebeurtenis hebben meegemaakt, waarvan zij allebei nog last ondervinden en die zowel hun persoonlijke als zakelijke relatie beïnvloedt. Dit geldt temeer nu zowel de echtgenote als werkneemster ter zitting hebben aangegeven ziek te zijn geworden van de huidige situatie en privé ook geen contact meer te hebben met elkaar. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan wellicht een eerste stap zijn in het herstellen van de familieband. Herplaatsing ligt niet in de rede omdat TREC een klein bedrijf is. Omdat de arbeidsverhouding tussen partijen voor de eerste ziektedag van werkneemster al duurzaam en ernstig was verstoord staat het opzegverbod niet aan de ontbinding in de weg.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

De transitievergoeding wordt toegekend, waarbij wordt uitgegaan van 1 januari 2017 als datum indiensttreding. De kantonrechter kent geen billijke vergoeding toe omdat het niet in overwegende mate aan een van beide partijen te wijten is dat zij zijn terechtgekomen in de situatie waarin zij zich nu bevinden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 21-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:19566

Zaaknummer: 11788272 \ RP VERZ 25-50516

Rechters: J.Th.W. van Ravenstein

Advocaten: M. Smit en F. van de Nadort

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:670 BW, 7:671b BW en 7:673 BW