RECHTSPRAAK

Ontbinding op de g-grond van arbeidsovereenkomst met moeder van bestuurder werkgeefster.

Feiten

Werkneemster is per 1 december 2023 in dienst getreden bij werkgeefster. Hoewel werkneemster formeel in dienst is als medewerkster allround ondersteuning, verrichtte zij feitelijk oppaswerkzaamheden en lichte huishoudelijke werkzaamheden binnen het gezin van de bestuurder van werkgeefster. Werkneemster is tevens de moeder van de bestuurder. In januari 2024 is werkneemster opgenomen geweest in het ziekenhuis en heeft zij op de IC gelegen. In mei 2024 is zij weer opgenomen geweest in het ziekenhuis. Werkneemster is in die periode niet formeel ziekgemeld geweest. Zij heeft blijvend hersenletsel overgehouden aan de medische problemen waarvoor zij in het ziekenhuis opgenomen is geweest. Op 24 maart 2026 heeft zich een incident voorgedaan tussen de bestuurder en werkneemster in de keuken van de woning van de bestuurder. Werkgeefster verzoekt, na wijziging van haar verzoek, de arbeidsovereenkomst met werkneemster op de kortst mogelijke termijn te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster verweert zich tegen het verzoek, maar refereert zich aan het oordeel van de kantonrechter omdat de bedrijfsarts duidelijk heeft gemaakt dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst haar herstel belemmert. Voor het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, verzoekt werkneemster veroordeling van werkgeefster tot betaling van de wettelijke transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naar het oordeel van de kantonrechter is er in dit geval een redelijke grond voor ontbinding. Uit de stukken en hetgeen ter zitting is besproken is gebleken dat de arbeidsrelatie tussen partijen zodanig ernstig en duurzaam is verstoord dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet meer realistisch is en ook niet langer van werkgeefster gevergd kan worden. De verstoring is niet in overwegende mate aan een van de partijen te wijten en herplaatsing ligt niet in de reden. Omdat werkneemster arbeidsongeschikt is wegens ziekte staat het opzegverbod in beginsel aan ontbinding in de weg. Tot ontbinding kan onder meer toch worden overgegaan als er sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen. Uit de overgelegde adviesrapportage van de bedrijfsarts blijkt dat de bedrijfsarts vanuit medisch perspectief van oordeel is dat het beëindigen van de arbeidsrelatie een belangrijke bijdrage zal leveren aan het herstel van de gezondheid en het arbeidsvermogen van werkneemster. De kantonrechter is daarom van oordeel dat de arbeidsovereenkomst ook in het belang van (het herstel van) werkneemster behoort te

eindigen. De conclusie is dat het verzoek tot ontbinding zal worden toegewezen. Het einde van de arbeidsovereenkomst zal worden bepaald op 1 oktober 2026. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure. De transitievergoeding wordt toegewezen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 25-08-2026
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:7800
Zaaknummer: 12323961 \ HA VERZ 26-121
Rechters: E.W. de Groot
Advocaten: D.C.F. van Helden en S.J. Heijtlager
Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:671b lid 6 BW