

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond. Billijke vergoeding van € 75.000 wordt toegewezen.****Feiten*

Werknemer is sinds 4 mei 2020 in dienst bij werkgever. Er zijn verschillende gesprekken geweest met werknemer over zijn functioneren, waarbij kritiek is geuit op zijn prestaties. Op 17 februari 2023 wordt werknemer een salarisverhoging aangeboden. Op 4 april 2023 meldt werknemer zich ziek, waarna werkgever aangeeft dat hij streeft naar beëindiging van het dienstverband van werknemer. Werkgever stelt vervolgens een vaststellingsovereenkomst voor, maar werknemer voelt zich overdonderd en kan niet direct reageren vanwege zijn ziekte. Op 9 mei 2023 deelt werkgever aan werknemer mee dat werkgever afscheid van hem wil nemen. Werkgever heeft daarna eenzijdig en zonder overleg met werknemer een plan van aanpak opgesteld. De bedrijfsarts heeft in een verslag van 1 augustus 2023 gemeld dat er medische problematiek is en dat sprake is van een arbeidsconflict dat geen positieve invloed heeft op die problematiek. Geadviseerd wordt om mediation en een rechtszaak tussen partijen af te wachten voordat re-integratie wordt opgestart. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op g-grond.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat inmiddels tussen partijen sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst zinloos is geworden. Werkgever heeft bij herhaling verklaard dat terugkeer van werknemer naar het werk onmogelijk is. Partijen maken elkaar in toenemende mate verwijten, waardoor de verstoring van de arbeidsrelatie alleen maar is toegenomen. De kantonrechter ontbindt daarom de arbeidsovereenkomst. Er zijn geen duidelijke gesprekken of verslagen na 19 september 2022 waarin het disfunctioneren van werknemer wordt besproken, integendeel, er is zelfs een salarisverhoging aangeboden vanwege goede resultaten. De kritiek op het functioneren van werknemer is onvoldoende onderbouwd en er is geen deugdelijk verbetertraject doorlopen. Het handelen van werkgever, waarbij werknemer zonder behoorlijke communicatie is geconfronteerd met beëindiging van zijn dienstverband, wordt als ernstig verwijtbaar beschouwd. Het feit dat werkgever direct na de confrontatie alle communicatiemiddelen van werknemer heeft geblokkeerd en de lease-auto heeft ingenomen, wordt eveneens als ernstig verwijtbaar beschouwd. Ook ernstig verwijtbaar is dat werkgever volledig heeft ingezet op het beëindigen van het dienstverband, aan werknemer een vaststellingsovereenkomst heeft aangeboden en heeft aangedrongen op ondertekening daarvan, terwijl werknemer op dat moment al wegens ziekte ongeschikt was voor zijn werk en

werkgever daarmee bekend was. Het plan van werkgever om mediation pas na een zitting in deze zaak aan te bieden, wordt als te laat beschouwd. De hoogte van de billijke vergoeding wordt daarom vastgesteld op € 75.000 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 23-10-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2023:11371

**Zaaknummer:** 10559311 \ AO VERZ 23-21

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** M.J. Draaisma en P.P.J. Elshof

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671 BW