

RECHTSPRAAK

## werkneemster/Uurwerken B.V.

***Ontbinding wegens een verstoorde arbeidsrelatie met een zieke werknemer. Geen ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Het feit dat werkgever gedurende 14 maanden 100% loon betaalt, maakt niet dat werknemer aanspraak heeft op meer dan 70% loon tijdens ziekte.***

Werkneemster (geboren 1963) was sedert 1 september 2007 in dienst van Uurwerken B.V., laatstelijk in de functie van administratief medewerkster voor 30 uur per week. Werkneemster is op 4 september 2013 uitgevallen met psychische klachten. Van begin januari 2014 tot en met oktober 2014 heeft werkneemster aangepast werk gedaan, bestaande uit het nabellen van debiteuren. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden met ingang van 1 mei 2016 en Uurwerken B.V. veroordeeld tot betaling aan werkneemster van de verzochte transitievergoeding van € 5.845 bruto. Het verzoek om een billijke vergoeding heeft hij afgewezen. De kantonrechter heeft het verzoek van werkneemster Uurwerken B.V. te veroordelen tot betaling van achterstallig loon eveneens afgewezen. Volgens de kantonrechter kan uit de omstandigheid dat Uurwerken B.V. 14 maanden 100% van het loon heeft doorbetaald tijdens ziekte, niet worden afgeleid dat zij ook daarna meer dan 70% loon zou moeten betalen.

Het hof oordeelt als volgt. De verstandhouding tussen partijen is klaarblijkelijk zodanig verstoord geraakt dat verdere samenwerking niet meer valt te verwachten. Wat daarvan concreet de aanleiding is geweest, heeft de kantonrechter ook ter zitting niet kunnen achterhalen. Meer dan een enkele verkeerd gevallen opmerking van de directeur van Uurwerken B.V. is niet naar voren gekomen. Het is evident dat partijen, ieder vanuit hun eigen perceptie, geen enkel vertrouwen in elkaars goede wil meer hebben. Anders dan werkneemster betoogt, kan niet worden vastgesteld dat de verstoring van de relatie geheel op het conto van Uurwerken B.V. moet worden geschreven. Van een door Uurwerken B.V. opzettelijk veroorzaakte verstoring van de arbeidsverhouding is niet gebleken. Gelet op artikel 7:671b lid 8 onderdeel c BW is voor toekenning van een billijke vergoeding alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Zoals uit het voorgaande volgt doet een dergelijke situatie zich hier niet voor.

Wat de loonvordering betreft oordeelt het hof dat de kantonrechter terecht tot afwijzing heeft geconcludeerd, nu uit niets volgt dat werkgever gehouden was meer dan 70% van het loon te

betalen tijdens ziekte.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 29-11-2016

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2016:5165

**Zaaknummer:** 200.192.573/01

**Rechters:** R.J.F. Thiessen, D. Kingma en M.L.D. Akkaya

**Advocaten:** D.H. Stibbe en M. Drolsbach

**Wetsartikelen:** 7:629 BW, 7:671b BW en 7:669 lid 3 onderdeel g BW