

RECHTSPRAAK

## Los Picos B.V./werknemer

***De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond nu partijen het erover eens zijn dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Een billijke vergoeding wordt niet toegekend omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever.***

### *Feiten*

Werknemer is op 15 februari 2015 in dienst getreden bij Los Picos B.V. (hierna: Los Picos). Op enig moment zijn achterstanden in de administratie ontstaan. Het totaalbedrag van openstaande facturen was volgens Los Picos opgelopen tot een bedrag van € 184.000 en volgens Los Picos is ook gebleken dat € 160.000 aan facturen niet is betaald. Volgens Los Picos heeft werknemer deze achterstanden nooit gemeld en nooit om hulp verzocht, terwijl werknemer betoogt dat bij werkgever meermaals heeft aangegeven dat het te druk was en dat hij de administratie niet bij kon houden. Op 18 juli 2019 is werknemer bij de bedrijfsarts op het spreekuur geweest. Volgens werknemer heeft Los Picos tegen de adviezen in geen plan van aanpak opgemaakt en ook geen gesprek ingepland met werknemer. Op 4 juni 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Los Picos verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e-grond, subsidiair op de g-grond.

### *Oordeel*

Het opzegverbod staat gezien artikel 7:671b lid 6 BW niet in de weg aan ontbinding, omdat het verzoek geen verband houdt met de ziekte van de werknemer. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Nu partijen het hierover eens zijn en partijen een verdere samenwerking niet langer meer zien zitten zal het verzoek om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan worden toegewezen op die grond. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Gelet op artikel 7:671b lid 8 sub 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. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat of als een werkgever een valse

grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren. Een dergelijke situatie doet zich hier niet voor.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 07-11-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2019:11809

**Zaaknummer:** 7967357/19-50479

**Rechters:** E.A.W. Schippers

**Advocaten:** I.I. Feenstra en M. Smit

**Wetsartikelen:** 7:671b lid 1 sub a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b lid 6 BW