

## RECHTSPRAAK

***Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door werknemer onvoldoende gelegenheid te bieden zich te verbeteren en ten onrechte te trachten werknemer te ontslaan op de d-grond.****Feiten*

Werknemer is op 1 november 2016 bij Huisman in dienst getreden. In een Mid Year Review in juli 2019 is het functioneren van werknemer beoordeeld met een '5'. Er is een aantal aandachtspunten gegeven en er is een opmerking geplaatst ten aanzien van het opstellen van een POP. Op 16 juli 2019 heeft werknemer een POP opgeteld. Vervolgens is tussen partijen correspondentie geweest over het POP en het (mogelijk) instellen van een coach. In een gesprek op 4 oktober 2019 is werknemer meegedeeld dat Huisman geen vertrouwen had in een goede afloop van het verbetertraject en dat zij de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen. Op 9 oktober 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 10 oktober heeft er een gesprek plaatsgevonden, waarin aan werknemer een vaststellingsovereenkomst werd overhandigd, die door werknemer is afgewezen. Op 11 november 2019 heeft werknemer zich hersteld gemeld. In een gesprek in de ochtend van 12 november 2019 heeft Huisman werknemer meegedeeld dat hij per direct is vrijgesteld van werk. Daartegen heeft werknemer geprotesteerd. Op 20 november 2019 heeft de gemachtigde van Huisman werknemer aangeboden om terug te keren in de functie projectmanager C, zijn functie bij indiensttreding. Dit aanbod heeft werknemer afgeslagen. Huisman heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van disfunctioneren dan wel verstoorde arbeidsverhouding dan wel een combinatie daarvan. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond, onder toekenning van een transitievergoeding billijke vergoeding. Huisman komt tegen de beschikking in hoger beroep.

*Oordeel*

De kantonrechter heeft duidelijk uiteengezet dat en waarom Huisman ernstig verwijtbaar ten opzichte van werknemer gehandeld heeft en dat daarom aan werknemer een billijke vergoeding toekomt. Het hof onderschrijft die overwegingen en maakt die tot de zijne. De arbeidsrelatie van partijen is onherstelbaar verstoord geraakt – reden waarom de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op basis van de g-grond ontbonden heeft – juist omdat Huisman ten onrechte getracht heeft werknemer op grond van een onvoldragen d-grond te ontslaan en aan werknemer (volstrekt) onvoldoende gelegenheid is geboden om zijn – in de visie van Huisman bestaande – disfunctioneren te verbeteren. Een en ander kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen. Het hof overweegt daartoe onder andere dat Huisman eventuele bij haar levende kritiek tijdig en duidelijk aan werknemer kenbaar had

moeten maken. In haar taak als goed werkgever had ze werknemer op constructieve wijze de gelegenheid moeten bieden zijn functioneren te verbeteren en hem daarbij begeleiden door het opstellen van een verbeterplan met bijbehorend traject. Een dergelijk plan heeft Huisman nooit opgesteld. Het door werknemer opgestelde POP kan als zodanig niet dienen en voor zover al wordt aangenomen dat daarmee wel kon worden volstaan, is Huisman in haar verdere begeleiding tekort geschoten. Het hof kent een billijke vergoeding van € 75.000 toe (€ 25.000 minder dan de kantonrechter).

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 04-05-2021

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2021:831

**Zaaknummer:** 200.280.890 en 200.281.057

**Rechters:** S.R. Mellema, C.J. Frikkee en A.J. Swelheim

**Advocaten:** A. Birkhoff

**Wetsartikelen:** 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:683 BW