

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst is terecht ontbonden op de g-grond, maar de kantonrechter heeft ten onrechte het handelen van werknemer aangemerkt als ernstig verwijtbaar. Aan werknemer komt alsnog de transitievergoeding toe.****Feiten*

Werknemer is op 17 september 2018 bij VETkanaal B.V. (hierna: VETkanaal) in dienst getreden. Tussen partijen is in 2020 een geschil ontstaan over de hoogte van het salaris. Over dit geschil loopt een andere procedure bij de rechter. Op 6 januari 2021 heeft werknemer zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft op 2 maart 2021 mediation geadviseerd. Vervolgens heeft de bedrijfsarts op 30 juni 2021 aangegeven dat werknemer ongeschikt is voor het werk en het arbeidsconflict nog niet is opgelost, ondanks de inzet van een mediator. Op 14 juli 2021 heeft de directeur van VETkanaal aangifte gedaan van smaad en laster. VETkanaal heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. De kantonrechter heeft dit ontbindingsverzoek toegewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

*Oordeel*

Werknemer heeft gesteld dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst verband houdt met zijn ziekte en dat dus het opzegverbod wegens ziekte van toepassing is. Het hof is van oordeel dat het verzoek tot ontbinding geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Het hof sluit aan bij het oordeel van de kantonrechter dat de arbeidsovereenkomst is ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De verstoring van de arbeidsverhouding is voor de ziekmelding van werknemer al begonnen. Dat zich ook tijdens de ziekte van werknemer problemen hebben voorgedaan tussen partijen, is onvoldoende om het verband zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 6 onder a BW aan te nemen. De arbeidsovereenkomst is dus terecht ontbonden op de g-grond. Werknemer heeft daarnaast het oordeel van de kantonrechter dat zijn gedragingen als ernstig verwijtbaar zijn aan te merken, bestreden. Het hof acht deze grief gegrond. Werknemer heeft een loonvordering als een vordering wegens letselschade op VETkanaal. De omstandigheid dat werknemer binnen de groep van werknemers en voormalige werknemers van VETkanaal bekendheid heeft gegeven aan deze beide geschillen en anderen heeft uitgenodigd zijn voorbeeld te volgen, kan werknemer niet kwalijk worden genomen, laat staan dat hem het verwijt treft van ernstig verwijtbaar handelen. Daarnaast heeft werknemer uitlatingen gedaan die niet als fatsoenlijk kunnen worden aangemerkt, maar het hof acht het aannemelijk dat het gebezigde taalgebruik

binnen de bedrijfscultuur van VETkanaal niet ongewoon was. Het kan niet als vaststaand worden aangenomen dat werknemer het slechts erom te doen was om VETkanaal 'kapot te maken'. De kantonrechter heeft nog overwogen dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door met zijn gedrag de verhoudingen verder op scherp te zetten, terwijl de arbeidsdeskundige had geschreven dat de inzet moest zijn dat het conflict zou worden opgelost. De grief van werknemer tegen dit oordeel slaagt ook. Als al zou moeten worden aangenomen dat de opstelling van werknemer niet in alle opzichten even correct is geweest, kan deze niet worden aangemerkt als (ernstig) verwijtbaar. Aan werknemer komt dus de transitievergoeding toe.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 28-06-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2022:1048

**Zaaknummer:** 200.306.729/01

**Rechters:** R.J.F. Thiessen, M.D. Ruizeveld en B. Barentsen

**Advocaten:** C.N. van den Heuvel en H. Aydemir

**Wetsartikelen:** 7:673 BW en 7:669 BW