

## RECHTSPRAAK

***Werknemer die de Arbodienst mailt dat hij zijn ‘ex-werkgever in stukken zal snijden en de restanten in het kantoor van de Arbodienst zal gooien’ handelt zodanig verwijtbaar dat zijn arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Gelet op zijn psychische staat en het feit dat werkgever hem niet ziek heeft gemeld, heeft hij recht op een billijke vergoeding van € 12.500.***

*Feiten*

Werknemer werkte sinds 15 oktober 2017 als webdesigner voor werkgever. Als reactie op de e-mail van de voormalig advocaat van werkgever van 23 juni 2021, waarin onder andere een verwijt van plagiaat van een website van werkgever wordt gemaakt en waarin een sommatie het plagiaat te staken is opgenomen, is op 24 juni 2021 een e-mail verstuurd aan de voormalig advocaat van werkgever. Daarin wordt werkgever meermaals aangehaald als onder meer ‘een geestelijk beperkte gestoorde cliënt’. Ook wordt werkgever dan wel zijn advocaat in deze e-mail van ‘afpersing’ beticht en wordt hij aansprakelijk gesteld ‘voor bedreiging en afpersing/sabotage van onze mooie startup’, wordt een bedrag van € 190.000 als schadeclaim gevorderd en wordt aan werkgever een aanbod gedaan om een domeinnaam te kopen voor € 250.000. Op 24 juni 2021 heeft werkgever werknemer op non-actief gesteld. Op 25 juni 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geconstateerd dat er sprake is van een arbeidsconflict. In een e-mail van 31 augustus 2021 heeft werknemer aan de Arbodienst van werkgever, waar hij in verband met zijn ziekmelding was opgeroepen, een beledigende en dreigende e-mail gestuurd. Zo schrijft hij onder meer zijn ‘*ex-kanker werkgever in stukken te snijden en zijn restanten in het kutkantoor van de Arbodienst te zullen gooien*’. Op een YouTube-kanaal staan filmpjes waarin het gezicht van werkgever is geknipt en geplakt en waarmee werkgever belachelijk wordt gemaakt. De huisarts van werknemer schrijft op 29 september 2021 dat werknemer op dit moment psychisch ontregeld en overspannen is door een conflict met zijn werkgever en dat een psychiatrische aandoening wordt vermoed. De kantonrechter heeft in eerste aanleg het ontbindingsverzoek van werkgever op de e-grond toegewezen.

*Oordeel*

Werkgever heeft aan het ontbindingsverzoek meerdere redenen ten grondslag gelegd. Het hof overweegt dat niet is komen vast te staan dat werknemer zijn nevenwerkzaamhedenbeding en/of concurrentiebeding heeft overtreden. Ten aanzien van de uitlatingen in het e-mailbericht aan werkgever van 24 juni 2021 en dat van 31 augustus 2021 aan de Arbodienst overweegt het hof dat onvoldoende vast is komen te staan dat de e-mail van 24 juni 2021 door

werknemer is gestuurd. Werknemer heeft gemotiveerd betoogd dat zijn (half)broer de e-mail heeft gestuurd. De inhoud van de e-mail strookt ook niet met de toon van de correspondentie die hij met werkgever voerde. Anders ligt het echter ten aanzien van de uitlatingen richting de Arbodienst. Daarin heeft werknemer zich buitengewoon ongepast geuit. Dit handelen van werknemer acht het hof zodanig verwijtbaar dat het van werkgever niet langer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het hof overweegt dat het handelen van werknemer niet als ernstig verwijtbaar kan worden aangemerkt, nu hij, terwijl hij met ernstige psychische klachten kampte, geen verzuimbegeleiding kreeg en zijn salaris al twee maanden niet werd betaald. Daarom heeft werknemer recht op de transitievergoeding. Ook heeft hij recht op een billijke vergoeding. Het hof rekent het werkgever zwaar aan dat hij werknemer ziek uit dienst heeft gemeld zodat de bedrijfsarts/Arbodienst niets meer voor hem kon betekenen en dat hij werknemer nooit bij het UWV heeft ziekgemeld terwijl hij daartoe wel verplicht was. Dit alles maakt dat werkgever zich volkomen onttrokken heeft aan zijn verplichting als werkgever om werknemer tijdens zijn ziekte adequaat te begeleiden. Dit klemmt temeer nu het voor werkgever duidelijk was dat werknemer meer hulp (op psychisch vlak) nodig had omdat er meer speelde dan alleen een arbeidsconflict. Rekening houdend met de verwachting dat de arbeidsovereenkomst nog circa zes tot acht maanden zou hebben geduurd omdat er vanaf januari 2020 al de nodige fricties bestonden en het feit dat werknemer nog ziek is, maar als hij hersteld is op termijn gemakkelijk een andere baan zal vinden, wordt de billijke vergoeding vastgesteld op € 12.500. De vorderingen van werknemer ten aanzien van de vernietiging van het concurrentiebeding en de betaling van het loon conform de cao voor de Technische Groothandel worden afgewezen, als zijnde onvoldoende onderbouwd.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 11-07-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2022:5876

**Zaaknummer:** 200.307.960

**Rechters:** A.A. van Rossum, M.P.C.J. van Bavel en H.M.J. van den Hurk

**Advocaten:** B.J. van Rijswijk

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW