

## RECHTSPRAAK

***Geen disfunctioneren maar een verstoorde arbeidsverhouding, waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster. Toekenning billijke vergoeding.***

*Feiten*

Werkgeefster is een bedrijf dat zich bezighoudt met de ontwikkeling en vervaardiging van halfgeleiders. Werknemer is in 2020 bij werkgeefster in dienst getreden als package innovation engineer met een voltijd (fulltime) aanstelling. Zijn laatstverdiende loon bedraagt € 5.631,84 bruto per maand, te vermeerderen met een persoonlijk budget van 24,57% van zijn jaarsalaris waar ook 8% vakantiebijslag onderdeel van uitmaakt. Partijen hebben een thuiswerkovereenkomst (Working from Home Agreement) getekend. Daarin is bepaald dat werknemer ten minste drie dagen per week op kantoor zal werken en de overige dagen vanuit huis. In september 2022 is werknemer vader geworden en in januari 2023 heeft hij vaderschapsverlof genoten. In de maanden juli en augustus 2023 heeft werknemer ouderschapsverlof genoten. Na afloop daarvan is discussie ontstaan over het functioneren. Werknemer vindt het onterecht en oneerlijk dat hij een verbetertraject moet volgen. Op 5 maart 2024 heeft de HR-manager met werknemer gesproken over de beoordeling en over de mogelijke gevolgen daarvan. Het vervolgesprek, dat was gepland op 14 maart 2024, is niet doorgegaan vanwege de ziekmelding van werknemer op 13 maart 2024. Op advies van de bedrijfsarts heeft vervolgens mediation plaatsgevonden, zonder succes. De bedrijfsarts heeft werknemer op 2 juli 2024 met ingang van uiterlijk 15 augustus 2024 arbeidsgeschikt geacht. Werkgeefster heeft daarop vooruitlopend tijdens een gesprek op 9 juli 2024 werknemer vrijgesteld van het verrichten van zijn werkzaamheden. Nadat het UWV in een deskundigenoordeel van 10 oktober 2024 heeft bevestigd dat werknemer terecht hersteld is gemeld, heeft werkgeefster een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter ingediend. Na de afwijzing van het ontbindingsverzoek door de kantonrechter heeft werkgeefster de vrijstelling voor het verrichten van werkzaamheden gehandhaafd. Daarop heeft opnieuw mediation plaatsgevonden, wederom zonder succes. Het hoger beroep is erop gericht dat het hof een tijdstip bepaalt waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Werknemer verzet zich daartegen. Als de arbeidsovereenkomst toch tot een einde komt, verzoekt werknemer om inachtneming van de opzegtermijn en om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding

*Oordeel*

Werkgeefster beroept zich primair op disfunctioneren van werknemer. Volgens werkgeefster is werknemer ongeschikt voor zijn functie omdat (1) zijn productie ruim onder het teamgemiddelde ligt, (2) hij gebrekkig communiceert, zowel met zijn naaste collega's (peers)

als met zijn opdrachtgevers uit de organisatie (stakeholders), (3) hij onvoldoende aanwezig en zichtbaar is, (4) hij te weinig innovatief is en (5) de kwaliteit van zijn rapporten ondermaats is. Ondanks een verbetertraject van vijf maanden is werknemer volgens werkgeefster niet in staat gebleken om zijn functie naar behoren uit te oefenen. Het hof oordeelt dat er geen sprake is van een voldragen d-grond. Werknemer betwist dat er sprake is van enig disfunctioneren. Werkgeefster heeft in het licht van een eerdere beoordeling in redelijkheid dan ook niet kunnen vaststellen dat werknemer onder andere op het punt van het teamgemiddelde disfunctioneerde. Er was zelfs sprake van een verbetering ten opzichte van zijn productie in heel 2022 en werknemer was bovendien de hele maand januari 2023 afwezig in verband met vaderschapsverlof. Dat maakt ook dat werkgeefster in september 2023, toen werknemer terugkeerde na twee maanden afwezigheid in verband met ouderschapsverlof (juli en augustus 2023), geen gerechtvaardigde reden had om een formeel verbetertraject met mogelijk vergaande consequenties te beginnen. Vast staat dat de verhoudingen na het instellen van het verbetertraject onder druk zijn komen te staan. Omdat er sprake was van een prematuur verbetertraject, zoals de kantonrechter al oordeelde, welk oordeel het hof onderschrijft, mocht van werkgeefster worden verwacht dat zij werknemer niet (langer) zou verwijten dat hij zich daartegen had verzet. De situatie is na de beschikking van de kantonrechter gewijzigd. Er heeft opnieuw mediation plaatsgevonden en dit heeft de verhoudingen niet kunnen verbeteren. Daarnaast hebben collega's van werknemer, zowel zijn (indirect) leidinggevenden als zijn naaste collega's (peers) en een belangrijke stakeholder, zich desgevraagd schriftelijk uitgelaten over hun gebrek aan vertrouwen in een toekomstige samenwerking met werknemer. Gelet op de ernst van de vertrouwensbreuk, waarbij werkgeefster geen gevoelige informatie meer aan werknemer meent te kunnen toevertrouwen, ligt een herplaatsing binnen werkgeefster naar het oordeel van het hof niet in de rede. Het hof oordeelt dat de verhoudingen onnodig onder druk zijn komen te staan doordat werkgeefster met een formeel verbetertraject is begonnen, terwijl daar op dat moment geen gerechtvaardigde reden voor was. Dat werkgeefster zelf het ontstaan en voortbestaan van de verstoorde arbeidsverhouding in de hand heeft gewerkt acht het hof ernstig verwijtbaar. Dat werkgeefster tot tweemaal toe een mediationtraject heeft gefaciliteerd, doet aan de ernst van de verwijtbaarheid niets af. Dit betekent dat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 16-10-2025

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2025:6437

**Zaaknummer:** 200.354.507/01

**Rechters:** M.J.P. Heijmans en M.P.C.J. van Bavel

**Advocaten:** N.D. Volmer, R.C.M. Klatten en prof. mr. dr. F.G. Laagland

**Wetsartikelen:** 7:66g BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:683 BW