

## RECHTSPRAAK

***Grensoverschrijdend gedrag. Partijen erkennen dat ze niet met elkaar verder kunnen. De verstoring in de verhouding is niet in ernstige mate aan een van hen te wijten, zodat er geen grond is voor toekenning van een billijke vergoeding.***

*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 september 2005 in dienst bij (een rechtsvoorgangster van) Potatonext B.V. Zij heeft thans de functie van CCO. Op 8 juni 2024 is, op verzoek van de RvC van Potatonext, een onderzoeksrapport uitgebracht door Hoek Consultants B.V. (hierna: Hoek). In dit rapport wordt onder meer ingegaan op omgangsvormen, vertrouwen van medewerkers en het vertrek van medewerkers van Potatonext. Op 19 juni 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van Potatonext ontbonden op de g-grond, onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding van ca. € 141.000. Werkneemster komt tegen onder meer de beschikking op met grieven ten aanzien van de toegekende billijke vergoeding en de einddatum.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Partijen hebben geen grieven gericht tegen de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Er wordt in dat kader aangenomen dat er een redelijke grond voor ontbinding bestaat. Niet in geschil is dat de nieuwe directie van de gefuseerde bedrijven, onder wie werkneemster, een behoorlijke taakstelling mee kreeg. Met name de locatie Oud-Beijerland bevond zich op dat moment in een problematische situatie, niet alleen operationeel en financieel, maar ook was de onderlinge samenwerking en cohesie ondermaats. Zowel Potatonext als werkneemster beschrijft in hun stukken dat er bij de start van het nieuwe directieteam weinig vertrouwen was onder werknemers in elkaar, dat er een uitstroom van mensen was en een slechte personeelsadministratie. Vast staat dus dat er problemen waren die moesten worden aangepakt door een stevige directie. Werkneemster heeft toegelicht dat zij samen met de directie een 'hands on' aanpak heeft willen uitdragen op de locatie Oud-Beijerland door problemen daadwerkelijk aan te pakken. Die leiderschapsstijl paste, zo heeft ook Potatonext erkend, goed bij de bedrijfscultuur van Leo de Kock B.V. waar werkneemster vóór die tijd werkzaam was, maar werd bij een deel van het personeel op de locatie Oud-Beijerland als moeilijk ervaren. De conclusies uit het onderzoeksrapport dat is uitgevoerd, waarin een aantal negatieve conclusies over werkneemster zijn opgenomen, zijn niet op juistheid te controleren. De context van een aantal uitspraken ontbreekt. Bovendien wordt

slechts in heel algemene termen gesproken over ‘de directie’ en wordt geen helder onderscheid gemaakt tussen de gedragingen van de verschillende directieleden. Het hof oordeelt dat Potatonext op basis van het ondeugdelijke onderzoeksrapport ernstige beschuldigingen heeft geuit jegens werknemster, terwijl een voldoende concrete en feitelijke onderbouwing ontbrak. Potataonext heeft onvoldoende onderbouwd dat zij werknemster op haar gedrag heeft aangesproken. Het hof komt op basis van het voorgaande, in onderling verband en samenhang, tot het oordeel dat de handelwijze van Potatonext tegenover werknemster als werknemer ernstig verwijtbaar is. Potatonext heeft op meerdere momenten uiterst onzorgvuldig gehandeld, op verschillende momenten het basisbeginsel van hoor en wederhoor geschonden en werknemster niet de gelegenheid geboden naar aanleiding van de geuite kritiek het gesprek met Potatonext aan te gaan en de samenwerking (inclusief haar eigen gedrag en/of aandeel) te verbeteren. De verstoorde arbeidsverhouding – en daarmee de ontbinding van de arbeidsovereenkomst - tussen partijen is voor het overgrote deel het gevolg van de handelwijze van Potatonext. De billijke vergoeding wordt bijgesteld naar € 80.000, waarbij onder meer meespeelt dat werknemster inmiddels een functie als interim-directeur heeft gevonden en als zelfstandige werkt, een goed netwerk heeft en niet meer aan een concurrentiebeding is gebonden. De kantonrechter heeft bij het einde van de arbeidsovereenkomst ten onrechte de proceduretijd in mindering gebracht op de ontbindingsdatum en geen rekening gehouden met de opzegtermijn van twee maanden. De proceduretijd strekt niet in mindering op de opzegtermijn, nu er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Potatonext. Het hof zal bepalen dat de einddatum van de arbeidsovereenkomst 1 juni 2025 is. Potataonext wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 21-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2026:893

**Zaaknummer:** 200.353.364/01

**Rechters:** M.J. van Cleef-Metsaars, E.I. Mentink en M.B. Kerkhof

**Advocaten:** E.J.L. Mulderink en Th.H.P. van den Kieboom

**Wetsartikelen:** 7:669 BW, 7:671b lid 9 BW en 7:868a BW