

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster handelt ernstig verwijtbaar door niet serieus toenadering tot werknemer te zoeken, niet met hem in gesprek te gaan en zich van haar kant niet daadwerkelijk in te spannen om de verhoudingen te herstellen. Werkgeefster is daardoor een billijke vergoeding van € 25.000 verschuldigd.***

*Feiten*

Met ingang van 2 september 2021 heeft werknemer een arbeidsovereenkomst gesloten met Calidad B.V, een onderneming die op vier locaties een kleinschalige, beschermde woon-, werk- en leeromgeving aanbiedt voor kwetsbare cliënten. In de nacht van 1 op 2 september 2024 hebben twee minderjarige cliënten overlast veroorzaakt bij Calidad. In de ochtend van 2 september 2024 zijn werknemer en twee andere collega's op eigen initiatief naar Calidad toegegaan. Daar hebben zij tegen de cliënten opgetreden, waarbij is geschreeuwd en vrijheidsbeperkende maatregelen zijn toegepast. In een brief van 4 september 2024 is werknemer op non-actief gesteld. Ook heeft Calidad het incident gemeld bij de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (hierna: IGJ). Werknemer heeft zich op 21 september 2024 ziekgemeld. Op 23 september 2024 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de directeur van Calidad. Op 26 september 2024 is aan werknemer meegedeeld dat Calidad heeft besloten om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Bij verzoekschrift van 28 november 2024 heeft Calidad een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingesteld. Voorafgaand aan de mondelinge behandeling heeft Calidad haar verzoek ingetrokken. Op 7 februari 2025 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer arbeidsongeschikt is ten gevolge van het werk of de werkomstandigheden. Geadviseerd werd om mediation in te zetten. Er heeft één (inhoudelijk) mediationgesprek plaatsgevonden. De mediator heeft de mediation beëindigd zonder dat partijen tot afspraken zijn gekomen. IGJ heeft in een brief van 25 april 2025 onder meer aan werknemer geschreven: *“Wij zijn het met u eens dat u onprofessioneel, niet pedagogisch verantwoord en potentieel schade heeft gehandeld. Uit uw reflectieverslag ontstaat het beeld dat u geleerd heeft van deze situatie. De inspecties verwachten dat u het onterecht toepassen van vrijheidsbeperking en onpedagogisch handelen in de toekomst nalaat. (...) De inspecties hebben besloten geen nader vervolgtraject met betrekking tot uw professioneel functioneren in te zetten.”* Op 14 mei 2025 heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat werknemer nog steeds arbeidsongeschikt is. Volgens de bedrijfsarts hangen de klachten van werknemer volledig samen met het arbeidsconflict. Daaropvolgend heeft op 26 mei 2025 een gesprek plaatsgevonden tussen de directeur, werknemer en zijn gemachtigde. De directeur heeft onder meer aangegeven dat werknemer kan re-integreren onder een andere teamleider op een

andere afdeling, waarop werknemer heeft gereageerd dat eerst het arbeidsconflict moet worden opgelost. Calidad heeft vervolgens in eerste aanleg verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft deze ontbinding toegewezen op de g-grond. Daarbij is Calidad veroordeeld om aan werknemer te betalen de transitievergoeding, een billijke vergoeding en een vergoeding voor proceskosten (zie AR 2025-1516). Calidad is het daar niet mee eens en heeft hoger beroep ingesteld. Het doel van haar hoger beroep is dat de billijke vergoeding (toegekend voor een bedrag van € 15.000 bruto) alsnog wordt afgewezen. Ook werknemer is het niet eens met de uitspraak van de kantonrechter. Hij wil een hogere billijke vergoeding.

### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Aan de orde is de vraag of de onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Calidad. Het feit dat Calidad eerder een ontbindingsverzoek heeft ingediend en vervolgens weer heeft ingetrokken rechtvaardigt volgens het hof niet de conclusie dat Calidad alleen daarmee al de arbeidsverhouding zodanig opzettelijk heeft verstoord dat werknemer aanspraak kan maken op een billijke vergoeding. De arbeidsverhouding was na het incident op 2 september 2024 en de reactie daarop van Calidad immers al verstoord. Wat wel ernstig verwijtbaar is, is de handelswijze van Calidad na de intrekking van het eerste ontbindingsverzoek. Calidad stelt dat zij het eerste ontbindingsverzoek heeft ingetrokken, omdat werknemer arbeidsongeschikt was. Door de intrekking van het verzoek bleef werknemer in dienst en rustte op Calidad de wettelijke verplichting om werknemer te laten re-integreren en de daarvoor geldende adviezen van de bedrijfsarts op te volgen. Gegeven die situatie mag van een goed werkgeefster worden verwacht dat zij de regie neemt, de-escalerend optreedt en serieuze pogingen doet tot herstel van het vertrouwen. Dat heeft Calidad niet gedaan. Hoewel na het eenmalige mediationgesprek nog een gesprek heeft plaatsgevonden tussen de directeur van Calidad en werknemer, blijkt uit het verslag dat daarvan is opgesteld niet dat Calidad serieus toenadering tot werknemer heeft gezocht, met hem in gesprek is gegaan over het incident en zich van haar kant daadwerkelijk heeft ingespannen om de verhoudingen te herstellen. Al met al heeft het hof door de opstelling van Calidad de indruk gekregen dat Calidad hoe dan ook niet daadwerkelijk van plan was werknemer te laten terugkeren. Op grond van het voorgaande oordeelt het hof dat er door deze handelwijze van Calidad een ernstig en duurzaam verstoord arbeidsverhouding is ontstaan. Dit handelen moet worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen. Het hof acht een billijke vergoeding van € 25.000 passend. Het hof heeft daarbij rekening gehouden met het gegeven dat de arbeidsovereenkomst naar verwachting nog 24 maanden na intrekking van het eerste ontbindingsverzoek in januari 2025 zou hebben voortgeduurd en werknemer als gevolg van de ontbinding een inkomensverlies heeft van circa 12 maanden. Ook betreft het hof bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding de mate van verwijtbaarheid van Calidad, de psychische en financiële gevolgen voor werknemer en de duur van zijn dienstverband. De conclusie is dat het hoger beroep van Calidad niet slaagt en het hoger beroep van werknemer deels slaagt.

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 11-05-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2026:2903

**Zaaknummer:** 200.363.065/01

**Rechters:** M. Willemse, J.H. Kuiper en A. Elgersma

**Advocaten:** A.E. Doornbos en M.L. Bron

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