

RECHTSPRAAK

Kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen terecht ontbonden op grond van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Afwijzing billijke vergoeding nu de ontbinding niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgeefster.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 april 2006 in dienst bij werkgeefster, laatstelijk als medewerkster snippergroen. Op de arbeidsovereenkomst is de cao gemeenten van toepassing. Per 17 april 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft werkneemster arbeidsongeschikt bevonden vanwege samenwerkingsproblemen. De bedrijfsarts prognosticeert dat werkhervatting afhankelijk is van het oplossen van die problemen en adviseert daarvoor overleg te voeren, zo nodig met hulp van een onafhankelijk deskundige. Tussen werkneemster, de bedrijfsmaatschappelijk werker, de HR-adviseur en de teamleider hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden. Dit heeft niet tot werkhervatting geleid. Vervolgens hebben partijen gecorrespondeerd over het mediationtraject. In de tussentijd heeft werkgeefster werkneemster hersteld gemeld. Vervolgens heeft tussen partijen mediation plaatsgevonden. In de periode van november 2024 tot en met maart 2025 zijn partijen met elkaar in gesprek gegaan over het eindigen van de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst. Op 14 juni 2025 heeft werkneemster een geschil voorgelegd aan de geschillencommissie ten aanzien van haar functiewaardering. Per brief van 21 juli 2025 heeft werkgeefster besloten om de functie van werkneemster per 1 september 2024 in te passen in salarisschaal 8. Werkneemster heeft per mail van 1 augustus 2025 gereageerd dat hiermee niet het gehele conflict is opgelost. Werkgeefster heeft in eerste aanleg de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster heeft in een tegenverzoek verzocht om een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden per 1 januari 2026 en werkneemster geen billijke vergoeding toegekend. Werkneemster is tegen deze beslissing in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Ter zitting in hoger beroep heeft werkneemster allereerst aangevoerd dat zij niet (meer) op inhoudelijke gronden betwist dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, maar dat zij van mening is dat de kantonrechter ten onrechte heeft overwogen dat herplaatsing niet in de rede ligt. Het is juist dat de werkgever dient te onderzoeken of de werknemer is te herplaatsen in een andere

passende functie al dan niet na scholing. Met de kantonrechter is het hof in de gegeven omstandigheden echter van oordeel dat herplaatsing niet in de rede ligt. Werkneemster en werkgeefster verschillen van mening over de oplossing van de tussen hen gerezen problematiek over de functiewaardering en overige zaken uit het verleden. Werkneemster heeft aan werkgeefster kenbaar gemaakt dat zij haar werk alleen kan hervatten indien daar een (voor haar) passende oplossing voor wordt geboden. Werkneemster heeft op de zitting bij de kantonrechter ook verklaard dat zij niet aan het werk kan, dat partijen er niet uit komen, dat dat al vijftien jaar niet is gelukt en dat zij er geen vertrouwen in heeft dat het nu wel gaat lukken. Bij deze stand van zaken staat het niet onderzoeken van herplaatsingsmogelijkheden niet aan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de weg. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht heeft ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding op grond van artikel 7:671b lid 1 onder a in samenhang met lid 2 BW en artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Om die reden komt werkneemster geen billijke vergoeding toe op grond van artikel 7:683 lid 3 BW. Daarnaast meent werkneemster dat zij aanspraak heeft op die billijke vergoeding omdat werkgeefster ernstig verwijtbaar handelen of nalaten kan worden verweten. Volgens haar is de verstoorde verhouding door het handelen en nalaten van werkgeefster ontstaan. De kantonrechter heeft in dit verband overwogen dat de verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan als gevolg van de situatie rondom de werkhervatting van werkneemster, waarbij partijen niet op één lijn zitten ten aanzien van de oplossing van de problemen die aan werkhervatting in de weg staan. Het hof verenigt zich met dit oordeel en maakt het tot de zijne. Daar voegt het hof nog aan toe dat de discussie over de functiewaardering niet ten grondslag ligt aan het (toegewezen) ontbindingsverzoek. De basis voor de ontbinding is de tussen partijen bestaande en onoplosbaar gebleken patstelling over werkhervatting; de situatie rondom de functiewaardering rechtvaardigt niet het uitblijven van medewerking van werkneemster aan die werkhervatting. Los daarvan wil het hof wel aannemen dat het nagelaten optreden van werkgeefster bij de functiewaardering een rol heeft gespeeld bij de verstoring in de relatie tussen partijen, maar dat betekent niet dat reeds op die grond sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Tot slot valt werkgeefster ook van de gang van zaken na de ziekmelding van werkneemster en rondom de pogingen tot werkhervatting geen ernstig verwijt te maken. Het verzoek om een billijke vergoeding zal worden afgewezen. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-08-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:5072

Zaaknummer: 200.365.760/01

Rechters: M. Willemse, M.J.P. Heijmans en A. Elgersma

Advocaten: A.A. Kootstra en G.H. Boelens

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 9 sub c BW en 7:683 lid 3 BW