

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens een verstoorde arbeidsrelatie na mislukte persoonlijke relatie tussen bestuurder en algemeen directeur houdt stand. Alsnog toekenning billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is per 1 juli 2025 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van algemeen directeur. De bestuurder en werknemer hebben elkaar na een coachingsessie in augustus 2025 gezoend. Vervolgens hebben partijen onder begeleiding van een collega de speciale band die zij met elkaar hadden en de verdere samenwerking besproken. De bestuurder heeft aangegeven gedurende enkele maanden afstand te willen nemen. Vervolgens is aan werknemer een beëindigingsovereenkomst aangeboden. Eind oktober 2025 heeft een achttal werknemers, onder wie de zus en de echtgenoot van de bestuurder, op verzoek van werkgeefster verklaringen afgelegd over werknemer. Werkgeefster heeft ontbinding verzocht op de e- en/of g-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen werkgeefster en werknemer ontbonden wegens een ernstig verstoorde arbeidsrelatie onder toekenning van alleen een transitievergoeding. Werknemer vindt dat aan hem een billijke vergoeding moet worden toegekend omdat de arbeidsovereenkomst ten onrechte is ontbonden dan wel die ontbinding is veroorzaakt door ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkgeefster.

*Oordeel**Ontbinding arbeidsovereenkomst*

Het hof is van oordeel dat de samenwerking tussen bestuurder en directeur volledig was vastgelopen en dat ook het vertrouwen over en weer ernstig was beschadigd. Daardoor is er sprake van een onherstelbare en ernstige verstoring van de arbeidsrelatie. Herplaatsing binnen het bedrijf is volgens het hof geen reële optie. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst blijft daarom in stand.

Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld

Volgens het hof heeft werkgeefster te snel en te emotioneel gehandeld door werknemer vrijwel direct op non-actief te stellen en meteen aan te sturen op de beëindiging van het dienstverband. Werkgeefster heeft ook onvoldoende onderzocht of de samenwerking tussen bestuurder en werknemer alsnog kon worden hersteld en heeft de klachten van de bestuurder voor waar aangenomen. Andere mogelijkheden zoals mediation, coaching of een tijdelijke andere vorm van de samenwerking zijn niet serieus bekeken.

Billijke vergoeding

Werknemer vroeg in eerste aanleg een billijke vergoeding van € 250.000 en in hoger beroep € 50.000. Het hof kent werknemer een billijke vergoeding van € 5.000 bruto toe omdat werknemer direct elders werk heeft gevonden, er geen inkomens- en pensioenschade is opgetreden, werknemer al een transitievergoeding had ontvangen en de arbeidsovereenkomst slechts enkele maanden had geduurd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 17-08-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:5325

Zaaknummer: 200.369.040/01

Rechters: W.F. Boele, G.A. Diebels en A. Elgersma

Advocaten: W.M. Hes, N.A. van den Bosch en mr. S.S.M. Schokker

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