

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond na persoonlijke relatie tussen algemeen directeur en bestuurder binnen familiebedrijf. In hoger beroep wel toekenning van een billijke vergoeding.

Feiten

Werkgeefster is een familiebedrijf. Werknemer is per 1 juli 2025 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van algemeen directeur. Een van statutair bestuurders van werkgeefster is X. De vader van X is – in de periode hier van belang – ook bestuurder van werkgeefster. De echtgenoot van de bestuurster en het jongere zusje van de bestuurster zijn ook werkzaam voor werkgeefster. X en werknemer hebben elkaar na een coachingsessie in augustus 2025 gezoend. Op 15 september 2025 hebben partijen onder begeleiding van de coach de persoonlijke relatie die zij met elkaar hadden en de verdere samenwerking besproken. Op 18 september 2025 heeft X aangegeven afstand te willen nemen gedurende enkele maanden en tot 1 januari 2026 thuis te blijven. Op 23 september 2025 heeft een bespreking plaatsgevonden tussen enerzijds X en een HR-adviseur en anderzijds werknemer, waarbij werknemer op non-actief is gesteld en hem een vaststellingsovereenkomst is aangeboden tot beëindiging van de arbeidsrelatie. Eind oktober 2025 heeft een achttal werknemers, onder wie de zus en de echtgenoot van de bestuurster, op verzoek van werkgeefster verklaringen afgelegd over werknemer. Ook de coach heeft een verklaring opgesteld over de door hem ervaren communicatie van werknemer aangaande X en daar op verzoek van werknemer via een e-mail een toelichting op gegeven. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond met toekenning van een transitievergoeding en zonder toekenning van een billijke vergoeding. Het doel van het hoger beroep van werknemer is dat het hof de beschikking van de kantonrechter deels vernietigt en aan hem alsnog een billijke vergoeding toekent.

Oordeel

G-grond

Dit geval kenmerkt zich doordat de arbeidsrechtelijke verstandhouding van werknemer met werkgeefster onmiskenbaar is beïnvloed door de persoonlijke omgang tussen hem en X en dat bijgevolg de verhoudingen aangaande én binnen werkgeefster onder druk zijn komen te staan, zodanig dat op 18 februari 2026 een voortzetting van de arbeidsrelatie niet meer denkbaar was. Gelet op een en ander ziet het hof niet in dat er op 18 februari 2026 sprake was van een situatie waar in de toekomst nog zinvol invulling kon worden gegeven aan de arbeidsverhouding van werknemer met werkgeefster. Daardoor is sprake van een ernstig en

duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Gegeven de kleine omvang van de organisatie van werkgeefster en de door werknemer daarin beklede functie is verder voldoende aannemelijk dat herplaatsing van werknemer elders in de onderneming niet mogelijk was.

Billijke vergoeding

Zoals werkgeefster heeft erkend is op 23 september 2025 'uit emotie' werknemer het eindigen van de samenwerking en een ontslag aangezegd. Dat is veel te kort door de bocht geweest. Van werkgeefster had immers mogen worden verwacht dat zij na 18 september 2025 (meer en diepgaander) had onderzocht wat nodig zou zijn geweest om de samenwerking tussen bestuurster X en werknemer naar een evenwichtiger en professioneler niveau te brengen en daarin over en weer duidelijker grenzen te stellen, al dan niet na mediation en/of een daarop gerichte inzet van coaching. Dit heeft zij niet gedaan terwijl dat, gezien de mogelijke consequenties voor werknemer, wel van haar kon worden gevraagd. Over de inhoudelijke inzet van werknemer en wat hij organisatorisch bereikte, was werkgeefster, zo erkent zij, immers tevreden. Door een al dan niet tijdelijke grotere betrokkenheid van de andere bestuurder bij werkgeefster was daarom niet onmogelijk te achten dat een en ander binnen professionele grenzen te brengen was geweest. In plaats daarvan heeft werkgeefster voor werknemer de deur dicht gegooid en is zij hem een aantal verwijten gaan maken, onder meer dat hij zich tegenover X grensoverschrijdend heeft gedragen, waarna werknemer zich evenzo over X heeft uitgelaten. Die abrupte en eenzijdig verwijtende handelwijze van werkgeefster heeft geleid tot de onherstelbare ernstige verstoring van de arbeidsrelatie en daarom was, zoals overwogen, een ontbinding onvermijdelijk. Dat optreden van werkgeefster, gezien in samenhang, levert dan ook een ernstig verwijt op, ook als in aanmerking wordt genomen het aandeel van werknemer in de ontstane situatie. Dat rechtvaardigt een billijke vergoeding. Alle omstandigheden in aanmerking nemende acht het hof een billijke vergoeding op grond van € 5.000 recht doen aan die omstandigheden.

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