RECHTSPRAAK

Werkgeefster is gedurende lange tijd niet voldoende duidelijk geweest over het functioneren van werknemer. Aan de andere kant had ook werknemer er een aandeel in dat partijen niet in gesprek kwamen. Geen grond voor een billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2022 in dienst getreden bij Felua-groep Interval B.V. (hierna: Interval). Werknemer is vanaf zijn indiensttreding gedetacheerd bij Lucrato als teammanager. Hij gaf leiding aan zo'n 70 (kwetsbare) werknemers. In de zomer 2023 heeft een werknemer een klacht over werknemer ingediend en hebben vijf medewerkers een melding over hem gedaan bij de vertrouwenspersoon. Begin 2024 heeft een medewerkerstevredenheidsonderzoek plaatsgevonden. Op de stelling uit het onderzoek: "Ik ben het afgelopen jaar onprettig behandeld door mijn leidinggevende […]" heeft 35% "soms" en 9% "regelmatig" geantwoord. Uit de beantwoording van de vervolgvraag blijkt dat het gaat om onder meer schreeuwen, pesten, discriminatie, onterecht beschuldigd worden, intimidatie, geen begrip tonen en zich niet serieus genomen voelen. In december 2024 is werknemer vervolgens gestart met een coachingstraject, dat in mei 2025 is geëindigd. Werknemer is sinds 17 september 2025 arbeidsongeschikt. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 april 2026 ontbonden op grond van een ernstig duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Ook heeft de kantonrechter geoordeeld dat werknemer aanspraak heeft op de arbeidsvoorwaarden uit de cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (cao SGO). Werknemer heeft het hof in hoger beroep gevraagd Interval te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding en om een passende regeling te treffen conform artikel 10.22 cao SGO met betrekking tot de aanvullende, na-wettelijke en reparatieuitkering.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Billijke vergoeding

Het hof oordeelt allereerst dat de kantonrechter het ontbindingsverzoek terecht heeft toegewezen en het daarom op grond van artikel 7:683 lid 3 BW geen billijke vergoeding kan toekennen. De verwijten die werknemer aan Interval maakt, staan niet in de weg aan het gegeven dat sprake is van een grond voor ontbinding. Werknemer erkent immers zelf ook dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Het hof kan ook een

billijke vergoeding toekennen op grond van artikel 7:671b lid 9 onder c BW en moet daarvoor onderzoeken of Interval ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In de kern komen de verwijten van werknemer erop neer dat Interval hem onvoldoende duidelijk heeft gemaakt wat er schortte aan zijn functioneren en dat Interval geen oog heeft gehad voor zijn kant van het verhaal. Het hof deelt de visie van werknemer dat Interval duidelijker had moeten zijn in de communicatie, maar dat neemt niet weg dat werknemer verantwoordelijk is voor zijn eigen gedrag en de effecten daarvan op zijn (kwetsbare) medewerkers. Het hof is het verder met werknemer eens dat Interval het verbetertraject niet heeft aangegrepen om aan te geven wat werknemer nu concreet moest veranderen en Interval werknemer geen goed verbetertraject heeft geboden. Evenmin heeft Interval regelmatig (tussentijds) geëvalueerd. Aan de andere kant heeft werknemer zich ook onvoldoende bereid getoond om naar zichzelf en zijn aandeel in de ontstane problematiek te kijken. De hoge drempel van ernstige verwijtbaarheid wordt dan ook niet gehaald. Het hof wijst het verzoek om een billijke vergoeding af.

Passende regeling cao SGO

Het verzoek om een passende regeling te treffen conform artikel 10.22 cao SGO wordt toegewezen met betrekking tot de aanvullende en nawettelijke uitkering. Het hof neemt namelijk tot uitgangspunt dat een passende regeling inhoudt dat naast een WW-uitkering een aanvullende uitkering moet worden toegekend, en dat hiernaast een nawettelijke uitkering moet worden toegekend als het ontslag gelegen is in de werksfeer en niet grotendeels te wijten is aan werknemer. Volgens het hof is dit laatste aan de orde. Beide partijen hebben immers een rol in het conflict. Ook gelet op de tekortkomingen van Interval in dit opzicht kan niet gezegd worden dat het ontslag grotendeels aan werknemer is te wijten.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden
Datum uitspraak: 02-11-2026
ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:7025
Zaaknummer: 200.368.964
Rechters: A.E.F. Hillen, R. Verkijk en C.C. Oberman
Advocaten: H.S.P. Stuiver en H.A.E. van Soest
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:683 lid 3 BW en 7:671b lid 9 sub c BW