

ingeschaald in schaal J. Haar maandsalaris bedraagt thans € 5.334,38 bruto, exclusief 8% vakantietoeslag en 6% decemberuitkering.

2.2. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO voor het Omroeperspersoneel 2015/2016 (hierna: de CAO) van toepassing. Bijlage XV bij die CAO bevat een Sociale Regeling (hierna verder "het sociaal plan" te noemen).

2.3. De direct leidinggevende van ██████ is ██████ (verder ook te noemen ██████).

2.4. In 2010 is de werkrelatie tussen ██████ en ██████ verstoord geraakt. Er is toen mediation ingezet. Er heeft één mediationgesprek plaatsgevonden. Toen is besloten dat ██████ voorlopig onder ██████ (voormalig mediadirecteur bij KRO-NCRV, en hierna verder ██████ te noemen) zou gaan werken. Vanaf september 2011 tot aan de fusie van KRO en NCRV per 1 januari 2014 heeft ██████ weer onder leiding van ██████ gewerkt. Na een kortstondige afwezigheid van ██████ is ██████ vanaf 1 oktober 2014 opnieuw onder leiding van ██████ gaan werken.

2.5. In juni 2015 heeft ██████ tijdens een gesprek met onder meer ██████ een formeel verzoek ingediend tot herweging van haar functie als eindredacteur drama wegens de door haar, met name sinds de fusie van KRO en NCRV, ervaren verzwaring van haar takenpakket. Zij heeft toen verzocht om te worden ingeschaald in de schaal J, de schaal waarin de functie hoofd drama was ingeschaald. In februari 2016 is de voor de herweging ingeschakelde externe beoordelaar, de heer ██████, aan ██████ medegedeeld dat de functie van eindredacteur drama in schaal J. thuis hoort. ██████ was het daar toen niet mee eens, omdat de herweging volgens haar niet conform het bepaalde in artikel 15 van de CAO had plaatsgevonden. Zij heeft tegen de mededeling van ██████ (en evenmin tegen het op 11 april 2016 aan haar toegestuurde, op die herweging gebaseerde functieprofiel) geen formeel bezwaar gemaakt bij de interne bezwaarcommissie.

2.6. Bij e-mail van 12 april 2016 heeft ██████ aan ██████ en ██████ (directeur bedrijfsvoering KRO-NCRV, hierna verder ██████ te noemen) bericht: *"Een schets van een proces. Al vanaf het moment dat ██████ hoofd Video werd, verliep onze samenwerking moeizaam. Na een woede explosie van ██████ naar mij op de afdeling, nu 6 jaar gelden, heb ik aan de bel getrokken : ik had geen vertrouwen meer in ██████ als leidinggevende . Ik heb een brief geschreven over zijn stijl van leidinggeven die gekenmerkt wordt door het voortdurend niet onthouden van afspraken, geen transparantie, a zeggen en b doen enzovoort. Ongetwijfeld bevindt die brief zich nog in het personeelsdossier. Een niet gekwalificeerde (niet bij het NMI ingeschreven) mediator heeft in het najaar van 2016 met ons samen 1 (!) gesprek gevoerd en geadviseerd een samenwerk pauze in te laten en pragmatisch: dat ik direct onder ██████ als leidinggevende zou werken. Dit heeft uitstekend gefunctioneerd. Na ongeveer 10 maanden kwam er een overgangsregeling en heeft ██████ zich aangesloten bij ons werkoverleg (wb) . Toen ██████ zich na een halfjaar uit dit drietal wilde terugtrekken, hebben we op mijn voorstel een 4-tal ingesteld voor het werkoverleg, met ons en ██████ en ██████ en met dit 4-tal functioneerde de samenwerking weer prima. Zo ging het tot de fusie. Toen kwam ██████ als nieuw hoofd video en met hem heb ik op zijn verzoek weer gewoon ook op 1 op 1 wbs gehouden, zonder ██████ en ██████ (we deden eigenlijk beide, deels met 4 en deels met 2). Wat een verademing, een leidinggevende die in korte tijd met mij een buitengewoon sterke vertrouwensband wist te creëren en belangstelling had voor wat er allemaal speelde op de*

afdeling drama. ■■■ was mijn 5e leidinggevende bij de Kro en met uitzondering van ■■■, heb ik altijd met alle leidinggevendenden een buitengewoon goed contact gehad. Toen na 10 maanden ■■■ weer vertrok kwam ■■■ terug en toen zijn eigenlijk zonder erbij na te denken de 1 op 1 w.b.s weer als vanzelfsprekend ingesteld. In feite was het achteraf veel beter geweest weer het 4 manschap te installeren, maar daar leek niet veel aanleiding toe. Nu is het april 2016 en ik zou opnieuw de brief die ik jaren geleden heb geschreven weer uit de kast kunnen halen. De stijl van leidinggeven van ■■■ is natuurlijk niet wezenlijk veranderd. Zolang er geen hot issues zijn, valt dat nog niet zo op, maar er zijn afgelopen 10 maanden twee van die issues ontstaan. De eerste is mijn formele stelling, dat mijn functie na de fusie een geheel andere invulling heeft gekregen, die een grotere complexiteit en verantwoordelijkheid meebrengt, meer van mij vraagt als leidinggevende van de afdeling drama en dat daar een hogere salarisschaal bij past. Ik heb in juni 2010 formeel gevraagd dit te herzien. Een formeel antwoord heb ik nog niet gehad, maar wel onlangs de boodschap van ■■■: "dat hij dat persoonlijk niet wil, en dat hij meent dat ik daar geen recht op heb".

Nog in een eerdere fase, bij mijn beoordelingsgesprek in november 2014, heb ik ditzelfde ook aangekaart, - dit lijkt mij ook een formeel moment - maar toen heeft ■■■ daar zelfs geen melding van gemaakt in het beoordelingsverslag. Dat heb ik wel zelf toegevoegd in het verslag. Daarna heb ik het tijdens w.b.'s tweemaal ter sprake gebracht. Hier is uiteraard geen verslag van. Omdat ik dit al mijn vertrouwen deed wankelen, heb ik, toen ik in juni 2015 opnieuw formeel een verzoek om herweging van mijn functie neerlegde, ervoor gezorgd dat bij dit gesprek ■■■ aanwezig was. Ik was er inmiddels van overtuigd dat als ik dit bij ■■■ zou neerleggen, hij niets zou doen.

De reactie en het handelen van ■■■ sinds juni 2015, aangaande mijn formele verzoek, zit zo vol kronkels, niet nagekomen afspraken over procedures, iets anders zeggen dan de mailen enzovoort, dat wederom het hele arsenaal van klachten over zijn stijl van leidinggeven helaas wederom actueel is geworden.

Het andere hot issue is de pensionering van ■■■, waar wederom a zeggen en b doen tot een kunst verheven is en dat mij persoonlijk diep heeft geraakt, omdat ik als leidinggevende van ■■■, die na 42 jaar uitgeblust met pensioen gaat, me persoonlijk verantwoordelijk voelde om dit met alle egards en respect voor haar te regelen. Dat gaat in het geheel niet over geld, hoewel ik het vullen van een pensioengat van 9000 euro wel heel redelijk had gevonden, maar het gaat vooral over de stijl van communicatie, de volkomen desinteresse, deadlines niet onthouden of niet op reageren, en dan de zwarte piet maar bij ■■■ en mij te leggen.

De afgelopen maanden lijkt ■■■ in zijn opstelling in deze beide kwesties steeds duidelijker te hebben aangestuurd op een vertrouwensbreuk. Die is dan nu ook een feit."

2.7. Op 14 april 2016 en op 19 april 2016 hebben er naar aanleiding van de voormelde e-mail van ■■■ gesprekken plaatsgevonden tussen onder meer ■■■ en ■■■. Daarbij heeft ■■■ mediation aangeboden tussen ■■■ en ■■■. ■■■ is daar toen mee akkoord gegaan.

2.8. Bij e-mail van 20 april 2016 heeft ■■■ het volgende aan ■■■ bericht: "Hierbij bevestig ik je hetgeen ik gisteren, in aanwezigheid van ■■■ (adviseur P&O), met je heb besproken. Vorige week dinsdag heb je het vertrouwen opgezegd in je manager, ■■■. Naar aanleiding daarvan hebben we op donderdag 14 april jl een gesprek gehad, waarbij ook ■■■ (hoofd P&O) aanwezig was. Tijdens dat gesprek heb ik je gevraagd je verhaal toe te lichten. Je hebt toen geschetst waarom je geen

vertrouwen meer hebt in [REDACTED] als leidinggevende en de verdere samenwerking daarom moeilijk vindt.

Tevens heb je toegelicht dat je het er niet mee eens bent dat je functieprofiel niet is herzien tov het profiel dat in 2013 is gemaakt voor de fusie-reorganisatie en dat je het er niet mee eens bent dat deze functie in schaal J is ingedeeld. Bovendien gaf je aan niet meer rechtstreeks aan [REDACTED] te willen rapporteren. Op mijn vraag daarover vertelde je dat je je team hebt geïnformeerd over het conflict dat je hebt met [REDACTED]. Wij hebben je toen gevraagd hier terughoudend mee om te gaan, dit is een conflict tussen jou en [REDACTED], niet tussen jouw afdeling en [REDACTED].

Tijdens het gesprek op 14 april heb ik het proces zoals ik dat voor ogen heb, geschetst. Ik wil niet alleen jouw verhaal horen, maar in het kader van "hoor en wederhoor", ook het verhaal van [REDACTED]. Daartoe heeft op maandag 19 april een overleg plaats gevonden tussen hem, [REDACTED] en mijzelf.

Omdat we van mening zijn dat het voor alle partijen van belang is voortvarend op te treden in deze situatie, heeft gisteren vervolg overleg plaatsgevonden. Ik heb je toen het proces tot nu toe geschetst en mijn kijk op de situatie. Het lijkt me het verstandigst dat jij en [REDACTED] samen een mediation traject ingaan om te onderzoeken op welke manier verdere samenwerking gerealiseerd kan worden. Ik heb daarbij aangegeven ik niet voornemens ben om de organisatiestructuur te wijzigen. De functie van Eindredacteur Drama blijft daarmee hiërarchisch onder Manager Video gepositioneerd en dat betekent dat ik van jou en [REDACTED] verwacht dat jullie allebei je best doen om een manier te vinden om verder samen te werken. Je hebt bedenktijd gevraagd of je gebruik wilt maken van dit aanbod voor een mediationtraject.

Ik heb je tot uiterlijk op maandag de tijd gegeven hierover na te denken. Voor op maandag is daarom intussen een vervolg overleg gepland.

Ik begrijp dat je het niet eens bent met het functieprofiel van de Eindredacteur Drama en de inschaling, maar dit is een andere discussie die ik niet met het conflict tussen jou en [REDACTED] wil vermengen. Ik zal dit wel met [REDACTED] bespreken en kom hier separaat bij je op terug. Tot slot wil ik nogmaals een dringend beroep op je doen om de communicatie naar derden over het geschil tussen jou en [REDACTED] te staken. Van diverse kanten heeft me bereikt dat je je negatief uitlaat over [REDACTED] en de ontstane situatie. Ik vind dit niet acceptabel en wil je erop wijzen dat je herstel van de verdere samenwerking op deze manier moeilijker maakt. Ik reken erop dat je hier rekening mee houdt."

2.9. Op 31 mei 2016 is de mediation tussen [REDACTED] en [REDACTED] gestart. Er hebben in het kader van dit traject in totaal 4 gesprekken plaatsgevonden tussen [REDACTED] en [REDACTED], te weten in juni en in juli 2016, op 19 september 2016 en op 18 januari 2017.

2.10. Eind 2015 heeft KRO-NCRV besloten tot een reorganisatie van de sectie Drama. Op 12 september 2016 is er een gesprek geweest tussen [REDACTED] en [REDACTED] waarin door [REDACTED] is medegedeeld dat in het kader van die reorganisatie de functie van eindredacteur drama zou worden herbenoemd tot producent drama.

2.11. Op 13 december 2016 is door [REDACTED] (adviseur P&O van KRO-NCRV) en [REDACTED] in een gesprek met [REDACTED] aan haar medegedeeld dat in het kader van de reorganisatie van de sectie Drama haar functie van eindredacteur drama per 1 januari 2017 zou komen te vervallen, dat [REDACTED] met ingang van die datum boventallig zou worden verklaard en dat KRO-NCRV voor haar een sollicitatiegesprek had gepland op 20 december 2016 voor de functie van producent drama.

2.12. Op 13 december 2016 heeft KRO-NCRV intern een vacature voor de functie van producent drama opengesteld.

2.13. Bij e-mail van 16 december 2016 heeft [REDACTED] onder andere het volgende aan [REDACTED] bericht: *“Bij deze bevestig ik het gesprek dat [REDACTED] en ik afgelopen dinsdag (13-12) met je hebben gehad. (...) Wat de mediation betreft, heb jij aangegeven dat deze dit najaar met een hogere frequentie voortgezet zou worden, maar dat het sinds september niet tot een afspraak is gekomen. Je bent in oktober even niet in staat geweest tot een gesprek vanwege stemproblemen, hebt dat bij dhr. [REDACTED] gemeld en aangegeven wanneer je weer voldoende hersteld was om de mediation op te pikken. Het initiatief tot het maken van een afspraak lag bij hen, ik heb afgelopen week contact met ze gehad en ze hebben bevestigd dat zij dat vanwege drukke agenda's hebben nagelaten. Zowel jij als [REDACTED] hebben daarover niet aan de bel getrokken en actief de mediator benaderd om tot een concrete vervolgspraak te komen. (...) Jij begon met vertellen dat je die weg onder leiding van een producent ondersteunt, dat jij zelf al vaker hebt aangegeven dat er gekeken zou moeten worden naar de richting waarin drama zich aan het ontwikkelen was. Daarbij ging het je vooral om de beschrijving en de (her)waardering van je huidige functie. [REDACTED] deelde dat laatste niet, de discussie rondom de functie werd geparkeerd tot na afronding van het mediationtraject. (...) Gevolg van het plan is dat jouw functie, de functie van eindredacteur drama komt te vervallen, en dat je in de gelegenheid wordt gesteld te solliciteren op de functie van Producent. Deze vacature is, zoals aangegeven, inmiddels intern uitgezet. (...) Je geeft aan dat je dit een ongemakkelijk proces vindt, aangezien het mediationtraject nog niet is afgerond. [REDACTED] neemt daarop volledig de verantwoordelijkheid voor het vaart maken in de uitvoering, er zijn toezeggingen aan het net gedaan en de druk op hem om te leveren neemt toe. Dat de mediation hier doorheen loopt, is lastig voor betrokkenen, maar hij kan het zich niet veroorloven daarop te wachten. Dit proces staat daar ook los van. Je vraagt wat er gaat gebeuren als je besluit om niet te solliciteren of als je het niet wordt. In dat geval geldt dat in ieder geval de Sociale Regeling van toepassing is en gaan we in eerste instantie op zoek naar een passende functie.”*

2.14. Bij e-mail van 18 december 2016 heeft [REDACTED] aan [REDACTED] en [REDACTED] het volgende bericht: *“Vrijdagmorgen belde dhr. [REDACTED]. Wat betreft de voortgang van de mediation heeft hij het boetekleed aangetrokken. Hij heeft inderdaad verzuimd met jou af te spreken, zoals hij wel had aangekondigd en hij heeft na mijn ziek- en beter melding de mediation wat langer laten liggen om mij voldoende hersteltijd te gunnen. Hij heeft echter niemand daarover ingelicht, ik heb begrepen dat hij inmiddels ook met jou telefonisch contact heeft gehad. Ik was zo vrij hem jouw mobiele nummer te geven. Enfin, het zij zo, gedane zaken nemen geen keer. Dan blijft nu de huidige stand van zaken over.. Na enige reflectie blijf ik bij mijn standpunten zoals ik die afgelopen dinsdag, 13 december jl. reeds heb verwoord. Ten eerste kan er, terwijl een mediation traject nog in volle gang is (een mediation dat mijn functioneren en het vertrouwen in de omgang met [REDACTED] betreft), geen sprake zijn van het opheffen van mijn functie zoals jullie hebben aangekondigd per 1 januari. a.s. te gaan doen. Dinsdag noemde ik dit al niet correct. Mij lijkt de juiste weg de procedure aan te houden, de mediation weer op te pakken, zoals dhr. [REDACTED] ook inmiddels heeft voorgesteld, en na afronding daarvan kunnen jullie, indien relevant, besluiten de procedure weer op te pakken. Mijn tweede standpunt -dat de functie van producent de functie is die ik reeds vervul-, is duidelijk bevestigd nu ik de vacature heb kunnen lezen. Alle bulletpoints sluiten aan op mijn huidige functie, wellicht niet volledig op papier, maar wel in de praktijk.*

Ik meen dan ook dat ik niet behoefte te solliciteren op de functie van producent, omdat die uitwisselbaar is met mijn huidige functie. Er hangt alleen een nieuw bordje op de deur.

Graag breng ik ook nog even het voortraject in herinnering.

In juni 2015 heb ik in een gesprek met jou en ██████ formeel gevraagd of mijn werkzaamheden als eindredacteur drama opnieuw gewogen konden worden. ik stelde dat de zwaarte en omvang van de functie bij de fusie niet goed was ingeschat en dat een herweging naar schaal K (hoofd drama) op zijn plaats was. Deze weging heeft nooit plaatsgevonden, wel zijn alle functieprofielen opnieuw gewogen, maar er is nooit met mij een gesprek gevoerd over de werkelijk uitgevoerde werkzaamheden en de verzwaring van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Ook het opstarten van een eigen productietak, waar ik duidelijk stappen in heb gezet, hoorde daarbij.

Toen ik eind april 2016 instemde met het aangaan van een mediation met ██████, heb jij daarop toegezegd dat na afronding van de mediation mijn functie alsnog opnieuw gewogen zou worden en - bij positief besluit - met terugwerkende kracht rechtgezet.

In de huidige haast lijkt ook deze afspraak in het water te vallen.

Tenslotte bespraken wij op 12 september jl. het reorganisatieplan, waarbij de functie van eindredacteur veranderde in die van producent. Ik was daar blij mee en zag het als een erkenning dat de functie inderdaad aan herziening toe was. hoewel het mijn verzoek was om hoofd drama te worden, wist jij uit te leggen dat de titel 'hoofd' gevoelig lag en was ik zeer tevreden met de titel producent.

En nu is daar plots, ingegeven door jouw aanstaande vertrek de supersnelle procedure om een nieuwe producent drama te vinden. Natuurlijk mag ik solliciteren, maar wij weten beide - en ook dit is afgelopen dinsdag expliciet besproken - dat de verstoorde werkrelatie met ██████ daarbij in de weg zit.

Alles afwegende kom ik dus tot het dringende verzoek de procedure uit te stellen, de mediation correct weer op te pakken en van daaruit pas te besluiten hoe verder te gaan met de benoemingsprocedure.

Ik wil er constructief aan bijdragen dat wij de juiste procedure doorlopen. Ik heb in de CAO nagelezen dat ik 4 weken de tijd heb om bezwaar te maken, maar vanwege de snelheid waarmee dit proces zich voltrekt, leek het mij juist om nog voor het verstrijken van de interne sollicitatietermijn, jullie op de hoogte te brengen van mijn standpunt.”

2.15. Bij e-mail van 23 december 2016 heeft ██████ het volgende aan ██████ en ██████ bericht: “Je mail van afgelopen maandag heb ik even op me laten inwerken. Een aantal punten die ik onder je aandacht had gebracht komen in je reactie niet meer aan de orde. Omdat ik merk dat er daardoor ook wat ruis op de lijn komt, wil ik mijn standpunt zo duidelijk mogelijk maken teneinde zo bij te dragen aan een constructieve en evenwichtige oplossing van de ontstane situatie.

Ik wil eerst ingaan op mijn ambitie om de functie van producent te gaan/blijven vervullen. Deze functie past bij mij en ik deel de visie dat wij als omroep in een snel veranderend (publieke omroep) klimaat moeten meebewegen en voor onszelf ook een nieuwe rol moeten gaan creëren.

Laat er dus geen twijfel over bestaan dat ik als het hoofd van een drama afdeling bij KRO-NCRV wil aanblijven, of die functie nu hoofd zou heten, of producent. Ook heb ik uiteraard nog steeds de ambitie om te produceren. Toen we daar mee ophielden omdat Toen Was Geluk Heel Gewoon stopte, heb ik betreurd dat de eigen productie stopte en heb ik dit ook altijd weer willen oppakken.

Maar om goed te kunnen functioneren, zeker met dit ambitieniveau, is het onontbeerlijk dat er vertrouwen is. Uit het gesprek dat wij op 13 december jl. hebben gevoerd en uit je laatste mail heb ik eerlijk gezegd nog niet gevoeld dat het voor jou net zo vanzelfsprekend is als

voor mij dat ik geknipt ben voor deze functie en dat het vanuit mijn huidige positie een vanzelfsprekende stap is (Nóg even los van het feit dat er was afgesproken dat er naar mijn huidige takenpakket zou worden gekeken). De zinsnede uit jouw mail dat ik er ook voor had kunnen kiezen niet op te gaan voor deze functie, heb ik in ieder geval zo gelezen. Als mijn interpretatie juist is, lijkt het mij minder realistisch om de discussie hierover gaande te houden. Op 13 december jl' heb ik gerefereerd aan het feit dat een sollicitatiegesprek met ██████ in dit stadium weinig kans biedt. Mede daarom heb ik voorgesteld de sollicitatie procedure uit te stellen totdat de mediation is afgerond. Ik handhaaf dat ik objectief gezien over de vereiste competenties en visie beschik, maar subjectief zou ██████ mij mijn feitelijk huidige functie niet langer kunnen toevertrouwen. Hierdoor dreig ik al uit mijn huidige en toekomstige functie te worden ontheven voordat de mediation is afgerond en zonder dat ik een reële kans heb gekregen om - indien alsnog nodig - voor de functie van producent op te gaan. Het huidige reorganisatieplan voorziet alleen maar in een aanpassing van mijn functie op enkele punten die ik in feite de afgelopen jaren al heb vervuld. Ik betreur het ook dat ik bij het opstellen van het plan maar mondjesmaat betrokken ben geweest, waarbij ook voorbij is gegaan aan mijn expertise.

Kortom, als jij ook niet langer een rol voor mij als producent (of hoofd, of eindredacteur drama) ziet weggelegd, dan heeft een sollicitatie/benoemingsgesprek weinig of geen zin. Ik heb nu dus een heel heldere vraag. Durf je je vertrouwen uit te spreken dat je mij op de functie van Producent Drama ziet als de vertrouwensrelatie met ██████ weer is hersteld. Zo ja, dan is geduld op zijn plaats om de mediation op te pakken en hopelijk snel en vruchtbaar af te ronden.

Mocht het zo zijn dat je geen vertrouwen in mij kunt uitspreken, dan zal ik het naar verwachting niet langer kunnen opbrengen om zonder dat natuurlijk noodzakelijk vertrouwen te kunnen blijven functioneren in welke functie dan ook. Zonder vertrouwen is het immers ondoenlijk om een relatie in stand te houden en het laatste dat ik wil is spelletjes spelen met nog meer schade aan mijn gezondheid en reputatie.”

2.16. Bij e-mail van 9 januari 2017 heeft ██████ het volgende aan ██████ en ██████ bericht: “Morgen, dinsdag 10 januari, is het precies vier weken geleden dat jullie mij mondeling (dd 13 december 2016) hebben gemeld dat mijn functie met ingang van 1 januari 2017 zou worden opgeheven. Het opheffen van mijn functie en de procedure staan gemeld in het gespreksverslag dat ██████ heeft toegestuurd op 16 december jl.. De datum 1 januari 2017 is daar echter niet in vermeld, dus ik verkeer op dit moment enigszins in verwarring over mijn huidige status. Ik ben uiteraard wel gewoon aan het werk. Mijn standpunt met betrekking tot het opheffen van mijn functie en de procedure met betrekking tot de uitwisselbare functie van producent drama, heb ik in mails van 18 en 23 december jl. uiteen gezet en die blijven onverkort van kracht. Aangezien ik nog geen reactie heb gekregen op mijn laatste mail, wil ik op de laatste dag dat dat mogelijk is FORMEEL BEZWAAR aantekenen tegen het opheffen van mijn functie en de voorgestelde procedure met betrekking tot de benoeming van een producent drama. Na ontvangst van meer informatie zal ik pas in staat zijn nog concreter te reageren.”

2.17. Bij e-mail van 11 januari 2017 heeft ██████ het volgende aan ██████ bericht: “In je mail vraag je expliciet of ik vertrouwen in je heb. Ik snap de relevantie van die vraag niet zo goed in relatie tot de huidige ontwikkelingen. Zoals je weet ben ik aan het afronden en over een aantal weken niet meer hier, je moet uiteindelijk verder met de mensen die hier werkzaam blijven. Het is me naar aanleiding van je mails voldoende duidelijk dat je de ambitie hebt de rol van Producent te gaan vervullen.

Het klopt dat het voor mij niet vanzelfsprekend is dat dit jouw functie is, zoals ook besproken op 13 december. Daar verschillen we over van mening.

Je geeft verder aan dat je het gevoel hebt geen eerlijke kans te hebben voordat de mediation is afgerond. Ik wil je daarin tegemoet komen en geef je de kans de mediation weer voortvarend op te pakken en af te ronden. Daar wil ik wel een einddatum aan stellen: ik wil afspreken dat er binnen 6 weken na nu een afronding komt. Dat wil zeggen dat er uiterlijk 22 februari een vervolgstap in het proces wordt genomen, waarbij het eindresultaat van de mediation wordt meegenomen. Dit wordt dan verder opgepakt door mijn opvolger.”

2.18. Bij e-mail van 14 januari 2017 heeft [REDACTED] onder andere het volgende aan [REDACTED] bericht: *“Ik leid hieruit af dat KRO-NCRV mij niet als kandidaat ziet voor de functie van Producent Drama, terwijl deze functie m.i. wel degelijk overeenkomt met mijn huidige functie. De functie van producent drama, die thans is gecreëerd, komt tegemoet aan mijn bezwaren. (...) Het probleem in de samenwerking tussen mij en [REDACTED] ontstond omdat deze niet met mij wenste te spreken over de verzwaring van mijn functie, ontstaan omdat ik er na de fusie een takenpakket van NCRV en Jeugd bijkreeg. Een nota bene formeel verzoek werd eerst lange tijd vooruit geschoven en vervolgens bleek hierbij uit te zijn gegaan van de functieomschrijving, in plaats van het daadwerkelijk takenpakket. Ook ben ik in dit kader niet gehoord, waaruit opnieuw bleek dat KRO-NCRV de feiten aangaande de feitelijke inhoud van mijn functie ook toen al niet wilde onderkennen. Ook overigens was de samenwerking met [REDACTED] moeilijk omdat hij mij feitelijk of nooit steunde, waar ik dat wel mocht verwachten. Tot dusverre heeft de mediation hierin geen verandering gebracht. Overigens heeft KRO-NCRV mij in april 2016 wel toegezegd om mijn functie (na de mediation) opnieuw te zullen wegen en de financiële consequenties daarvan met terugwerkende kracht te zullen rechtzetten.*

Het is teleurstellend om enerzijds te zien dat de functieomschrijving van Producent Drama recht doet aan mijn feitelijke takenpakket en dus ook aan mijn competenties, maar anderzijds door KRO-NCRV de stelling betrokken te zien dat mijn functie hiermee niet uitwisselbaar is, terwijl een weging van mijn feitelijke werkzaamheden tot dusverre nog steeds achterwege is gebleven.

Ik durf de stelling aan dat wanneer KRO-NCRV in juni 2015 op correcte wijze gevolg had gegeven aan mijn formele verzoek, wij nimmer in deze discussie zouden zijn beland. Alsdan had ik ook meer objectieve informatie kunnen verschaffen over mijn taken op het gebied van financiën en mijn bewezen competenties om te onderhandelen over contracten met buitenproducenten etc.

Een andere simpele optie om het conflict op te lossen was een andere ophanging van mijn functie, maar ook daarop is niet gereageerd, temeer omdat er functioneel geen enkele noodzaak bestaat dat ik onder [REDACTED] ressorteer. Mede door de duur dat dit feitelijk gemakkelijk oplosbare conflict nu al loopt, heb ik aangedrongen op een spoedige afwikkeling van de mediation. Inmiddels is het conflict echter nog verscherpt, omdat mijn functie in het kader van een reorganisatie is opgeheven en ik boventallig ben verklaard en mij feitelijk geen kans wordt geboden om mijn functie, die thans de benaming Producent draagt, te gaan vervullen. Immers KRO-NCRV handhaaft, zonder objectieve weging, dat de functie van Eindredacteur niet uitwisselbaar zou zijn met die van Producent. Mijns inziens zou deze functie in ieder geval niet mogen worden ingevuld voordat op mijn bezwaar tegen de opheffing van mijn functie is beslist en ik zo nodig een reële kans heb gekregen om de functie van Producent te gaan uitoefenen.

Natuurlijk beseft ik dat ook alleszins denkbaar is dat KRO-NCRV, niettegenstaande het voorgaande, zal willen blijven vasthouden aan haar eerdere opstelling, maar dan is mediation per definitie zinloos en moet ik ook erkennen dat ik dan moegestreden ben. (...)

Indien het voorgaande toch niet zou worden gehonoreerd, bij gebreke van de vereiste ondersteuning, zal dit niet anders dan tot een definitieve vertrouwensbreuk kunnen leiden, waarvoor ik KRO-NCRV volledig verantwoordelijk houd, aangezien ik mij ben blijven inzetten voor mijn functie en de organisatie.

Ik ben bereid de benoeming van een nieuwe mediadirecteur af te wachten, zodat deze hopelijk met frisse blik, de ophanging van mijn functie kan heroverwegen. Dan is met een simpele penne-streek het conflict uit de wereld.

Zolang KRO-NCRV echter nog geen klare wijn schenkt blijf ik mij bereid houden voor mijn functie en zal ik mijn bezwaar tegen een functieonthefing nader toelichten, zodra ik een nadere toelichting van KRO-NCRV heb ontvangen waarom ik niet over de competenties voor de functie van Producent zou beschikken, zoals verondersteld.

Zolang ook dit niet objectief is gebleken, blijf ik aanspraak maken op de functie van producent.”

2.19. Bij e-mail van 17 januari 2017 (met een kopie aan ██████████) heeft ██████████ aan de mediator bericht dat zij het voor 18 januari 2017 geplande mediationgesprek opschort totdat zij een reactie zou hebben gehad op haar voormelde e-mail van 14 januari 2017.

2.20. Bij e-mail van 17 januari 2017 heeft ██████████ van KRO-NCRV onder meer het volgende aan ██████████ bericht: *“Bij afwezigheid van ██████████ kreeg ik onderstaande mailwisseling onder ogen. Ik heb me even kort in de situatie verdiept en ik verbaas me eigenlijk zeer over jouw laatste mail, aangezien je zelf meerdere keren hebt aangegeven dat je eerst de mediation wilt afronden voordat er verder gegaan wordt met de procedure rondom de nieuwe functie van Producent Drama. De mediation is er op gericht het vertrouwen tussen jou en ██████████ te herstellen. Dit is m.i. ook de basis om met elkaar in gesprek te kunnen gaan over vervolgstappen. Wij zijn op jouw verzoek hier dan ook in meegegaan en morgen staat de afspraak gepland bij de mediator. Ik constateer dat je tot nu toe elk gesprek (ook met de mediator) hebt afgehouden en enkel per mail reageert. Ik denk dat het in dit stadium juist belangrijk is om met elkaar in gesprek te gaan, zeker gezien de stellingen en aannames die je in je mails hebt opgenomen. Ik ga er dan ook vanuit dat je morgen wel naar dit mediation gesprek gaat.*

2.21. Op 18 januari 2017 heeft een mediationgesprek tussen ██████████ en ██████████ plaatsgevonden. Daarna zijn er geen mediationgesprekken er geweest.

2.22. Bij e-mail van 20 januari 2017 heeft ██████████ onder andere het volgende ██████████ geschreven: *“Ik ben het helemaal met je eens dat we de mediation snel zouden moeten kunnen afronden. Deze is echter vooral op de relatie tussen ██████████ en mij gericht en als deze niet kan worden hersteld is er, zoals gezegd, ook nog een alternatief van een andere ophanging van mijn functie, eindredacteur danwel producent. (...) Het moet mij echter van het hart dat zolang ██████████ over de invulling gaat van de vacature en ons conflict niet is opgelost, het feitelijk ondenkbaar is dat ik een eerlijke kans krijg in de functie die mij toekomt, terwijl als ik geen aanspraak zou kunnen maken op die functie ik ook blijf oplopen tegen de vooralsnog niet herstelde arbeidsrelatie met ██████████.”*

2.23. Per 1 maart 2017 heeft ██████████ KRO-NCRV verlaten. ██████████ (hierna ook te noemen ██████████) is hem als interim-media directeur bij KRO-NCRV opgevolgd. Tussen ██████████ en ██████████ heeft op 27 februari 2017 een gesprek plaatsgevonden. In een gesprek op 28 maart 2017 heeft ██████████ aan ██████████ gemeld dat de mediation was stopgezet, omdat de arbeidsrelatie volgens hem te ernstig verstoord was geraakt, en dat zij met onmiddellijke

ingang was vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Tevens heeft hij haar toen een concept vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van het dienstverband overhandigd.

2.24. Op 19 april 2017 heeft KRO-NCRV de vacature voor de functie van producent drama extern opengesteld. In deze vacature is inmiddels voorzien.

3. Het verzoek

3.1. KRO-NCRV verzoekt, bij beschikking uitvoerbaar bij voorraad, op grond van het bepaalde in artikel 7:671b lid 1 onder a. en artikel 7:669 lid 3 onder g. BW om ontbinding van de arbeidsovereenkomst van partijen onder toekenning aan [REDACTED] van een transitievergoeding van € 77.000,00. Verder verzoekt KRO-NCRV bij het bepalen van de einddatum rekening te houden met de duur gelegen tussen de datum van ontvangst van het verzoekschrift en de dagtekening van de ontbindingsbeschikking. Ten slotte verzoekt KRO-NCRV [REDACTED] te veroordelen in de kosten van de procedure.

3.2. KRO-NCRV heeft daartoe het volgende aangevoerd.

Er is sprake van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie. Deze verstoring is aan [REDACTED] te wijten. Zij heeft moeite met gezag en dat heeft in het verleden al tot problemen geleid. [REDACTED] zet zaken die haar niet bevallen op een conflictueuze manier op de agenda en probeert op haar manier de door haar gewenste oplossing af te dwingen. Zo heeft [REDACTED] herhaaldelijk (in 2010 voor het eerst) het vertrouwen in [REDACTED] opgezegd. Er heeft toen een mislukte mediation plaatsgevonden. Daarna is het beter gegaan, maar [REDACTED] moest daarbij wel op eieren lopen. Vervolgens heeft [REDACTED] in april 2016 opnieuw het vertrouwen in [REDACTED] opgezegd. Ook toen hebben meerdere mediationgesprekken plaatsgevonden. Die hebben echter geen verbetering in de onderlinge verhoudingen gebracht. De verstoring houdt inmiddels al meer dan een jaar aan zonder enig uitzicht op verbetering. Er is dan ook sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie.

[REDACTED] en [REDACTED] hebben elkaar na het eerste conflict in 2010, waarbij [REDACTED] plotseling het vertrouwen in [REDACTED] had opgezegd, gedurende een aantal jaren gedoogd. Halverwege 2015 heeft [REDACTED] zich op het standpunt gesteld dat haar functie na de fusie veel zwaarder is geworden en dat zij recht had op de functie hoofd drama met inschaling in schaal K. [REDACTED] heeft zich in dit standpunt ingegraven en bleef er maar op terugkomen. Zelfs nadat KRO-NCRV dit had onderzocht, bleef zij erin volharden. Zij heeft echter nooit formeel bezwaar gemaakt bij de interne bezwaarcommissie. De door [REDACTED] ervaren verzwaring van de functie heeft zijn oorzaak in haar moeite met delegeren en het aanbrengen van focus. [REDACTED] heeft na de herweging en de mededeling dat zij niet hoger zou worden ingeschaald en nadat haar op 11 april 2016 het nieuwe functieprofiel was voorgelegd (hetgeen zij weigerde voor akkoord te tekenen), bij de e-mail van 12 april 2016 opnieuw het vertrouwen in [REDACTED] opgezegd. Daardoor heeft [REDACTED] de samenwerking met [REDACTED] op een aantal manieren ernstig bemoeilijkt. Allereerst door de opnieuw het vertrouwen op te zeggen. Tevens blijkt hieruit dat ze geen gezag heeft voor haar leidinggevende. Daarnaast heeft zij getracht [REDACTED] op een zijspoor te zetten door herhaaldelijk te opperen bij [REDACTED] dat haar functie onder een andere leidinggevende verhangen zou kunnen worden. [REDACTED] heeft haar mening over [REDACTED] bovendien met anderen gedeeld, waardoor het gezag van [REDACTED] ernstig werd ondermijnd. KRO-NCRV heeft vervolgens nogmaals een mediation-traject opgestart. Complicerend was toen dat als gevolg van de reorganisatie de functie van [REDACTED] kwam te vervallen, hetgeen haar op 13 december 2016 is medegedeeld. De nieuwe functie van producent drama was niet uitwisselbaar met de vervallen functie van [REDACTED]. KRO-NCRV wilde met [REDACTED] in gesprek over haar geschiktheid voor de functie van producent drama.

■■■■ wilde dit gesprek echter niet voeren, omdat zij vond dat zij de functie van producent drama al uitvoerde. KRO-NCRV is ■■■■ vervolgens tegemoet gekomen door conform het verzoek van ■■■■ te wachten met de sollicitatieprocedure voor de functie van producent drama, zij het op voorwaarde dat de mediation uiterlijk op 22 februari 2017 zou zijn afgerond. ■■■■ nam hier echter geen genoegen mee. Zij bleef maar terugkomen op de functie indeling, het functioneren van ■■■■ en het verhangen van haar functie onder een andere leidinggevende (waarmee KRO-NCRV niet akkoord kon gaan). Daarbij erkende zij zelf dat de arbeidsrelatie was verstoord, gelijk blijkt uit haar e-mails van 18 en 23 december 2016, en stelde zij in haar e-mail van 14 januari 2017 een definitieve vertrouwensbreuk in het vooruitzicht. In door ■■■■ vervolgens met betrokkenen gevoerde gesprekken bleek dat het niet meer mogelijk was om de vertrouwensbreuk te herstellen. Partijen zijn dan ook niet meer toegekomen aan de vraag of de functie van producent drama mogelijk passend was voor ■■■■. ■■■■ komt niet meer toe dan de transitievergoeding, aldus KRO-NCRV.

4. Het verweer

4.1. ■■■■ voert verweer. In haar verweerschrift heeft zij verzocht om de ontbinding af te wijzen. Subsidiar verzoekt zij bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst rekening te houden met de wettelijke opzeggingstermijn van vier maanden zonder aftrek van de proceduretijd en aan haar een vergoeding toe te kennen gelijk aan de vergoeding op basis van het sociaal plan van € 215.768,15 op basis van het verwachte maandinkomen na herwaardering, dan wel een vergoeding van € 196.435,34 op basis van het huidige salaris, waarin de transitievergoeding is inbegrepen, te vermeerderen met (i) een bedrag van kosten voor juridische bijstand van € 800,00, exclusief BTW, (ii) een bedrag van kosten voor fiscaal/pensioenadvies van € 1.000,00, exclusief BTW en (iii) een bedrag van € 5.000,00, exclusief BTW voor de kosten van professionele begeleiding bij het zoeken naar een nieuwe arbeidsplaats. Meer subsidiar verzoekt ■■■■ rekening te houden met de wettelijke opzeggingstermijn van vier maanden zonder aftrek van de proceduretijd en aan haar naast de transitievergoeding een billijke vergoeding toe te kennen gelijk aan een door de kantonrechter in goede justitie te bepalen bedrag. ■■■■ verzoekt zowel primair als (meer) subsidiar KRO-NCRV te veroordelen tot betaling van de reële gemaakte juridische kosten die verband houden met het geschil van € 25.000,00, exclusief 5% kantoorkosten en BTW, of subsidiar KRO-NCRV te veroordelen in de kosten van de procedure het salaris van de gemachtigde daaronder begrepen en KRO-NCRV te veroordelen tot betaling aan ■■■■ van de wettelijke rente vanaf het tijdstip van opeisbaarheid van de vergoedingen en de proceskosten tot aan de dag der algehele voldoening.

4.2. ■■■■ heeft ter adstructie van haar verweer het volgende aangevoerd. ■■■■ heeft zich vanaf zijn aantreden rond 2009 onvoldoende gesteund gevoeld door ■■■■ waar het de werkdruk betrof. In 2010 is er een incident geweest door toedoen van ■■■■. ■■■■ betwist het vertrouwen toen in hem te hebben opgezegd. Na één mediationgesprek was er toen al een oplossing. Die bestond eruit dat ■■■■ tijdelijk onder leiding van ■■■■ kwam te werken. Uiteindelijk is een geschikte werkwijze gevonden, waarna de samenwerking tussen ■■■■ en ■■■■ vanaf september 2011 tot 1 januari 2014 probleemloos is verlopen. Na de fusie van KRO en NCRV in 2014 heeft ■■■■ herhaaldelijk tevergeefs aandacht gevraagd bij ■■■■ voor de mede door die fusie veroorzaakte hoge werkdruk. ■■■■ heeft toen in juni 2015 een formeel verzoek ingediend tot (her)weging van haar functie als eindredacteur drama. Zij heeft verzocht om haar in te delen in de functie van hoofd drama in salarisschaal K. KRO-NCRV heeft dat verzoek toen afgewezen op basis van een functieomschrijving van vóór 2013 in plaats van op basis van de werkelijke, feitelijke

inhoud van haar functie van na de fusie, zoals ingevolge de in artikel 15 van de CAO voorgeschreven wijze van functieweging moet gebeuren. ■■■■■ heeft toen toegezegd dat haar feitelijke werkzaamheden alsnog in kaart gebracht zouden gaan worden. Daar stak toen ■■■■■ echter een stokje voor door te zeggen dat hij zich in zou spannen voor een arbeidstoelage. Dat was voor ■■■■■ aanvaardbaar, in afwachting van een nieuwe herweging. Daarom heeft zij toen geen formeel bezwaar tegen de herweging ingediend. ■■■■■ heeft uiteindelijk op 12 april 2016 (nadat zij begin april 2016 te horen had gekregen dat zij de arbeidstoelage niet zou krijgen en nadat haar op 11 april 2016 het nieuwe functieprofiel was voorgelegd, hetgeen zij geweigerd heeft te tekenen, omdat dit niet de feitelijk door haar uitgevoerde werkzaamheden weergaf, en voorts mede naar aanleiding van de wijze van communicatie van ■■■■■ inzake de pensionering van een collega (■■■■■)), het vertrouwen in ■■■■■ opgezegd. ■■■■■ betwist dat zij haar mening met anderen heeft gedeeld. ■■■■■ is vervolgens akkoord gegaan met mediation om de samenwerking met ■■■■■ vlot te trekken. Daarop heeft ■■■■■ op 25 april 2016 toegezegd dat na de mediation haar functie opnieuw zou worden gewogen en dat, bij een positief besluit, de inschaling met terugwerkende kracht zou worden aangepast. ■■■■■ werd vervolgens volledig verrast door de mededeling op 13 december 2016 dat zij boventallig was per 1 januari 2017 en dat zij diende te solliciteren op de functie van producent drama. Als eindredacteur drama verrichtte zij feitelijk namelijk al de werkzaamheden van die functie. De functies van eindredacteur drama en producent drama zijn onderling uitwisselbaar. Op 12 september 2016 was haar door ■■■■■ ook medegedeeld dat de functie van eindredacteur drama hernoemd zou worden tot de functie van producent drama. Die voorvraag of die functies onderling uitwisselbaar zijn, wilde KRO-NCRV echter niet bespreken. Een objectieve weging van de feitelijke werkzaamheden van ■■■■■ was uitgesteld tot na de mediation. Het sollicitatiegesprek kwam ook te vroeg, omdat ■■■■■ hierover mede zou besluiten. ■■■■■ vreesde dan geen eerlijke kans te krijgen. Daarbij komt, al zouden de functies van eindredacteur drama en producent drama al niet onderling uitwisselbaar zijn, dat dan nog ingevolge artikel 6 van het sociaal plan heeft te gelden dat KRO-NCRV de functie van producent drama had moeten aanbieden, zonder sollicitatieplicht, nu de functie van producent drama in elk geval een passende functie is. ■■■■■ heeft dan ook te kenen geven de functie van producent drama te ambiëren, maar dat zij de gang van zaken niet correct vond. Dat gold te meer nu KRO-NCRV zich in de mediationovereenkomst had verbonden dat gedurende het mediationtraject niet aan de rechtspositie van ■■■■■ zou worden getornd. ■■■■■ betwist dat zij heeft laten blijken van een vertrouwensbreuk. Zij heeft in haar e-mail van 23 december 2016 bevestigd dat zij wenste bij te dragen aan een constructieve en evenwichtige oplossing. Een herstel van de vertrouwensbasis was toen nog alleszins mogelijk. Er hadden nog slecht drie mediationgesprekken plaatsgevonden en aan de werkdruk werd gewerkt. ■■■■■ heeft in de e-mail van 23 december 2016 ook nog gevraagd aan ■■■■■ of hij haar de functie van producent drama toevertrouwde en hem dringend verzocht de sollicitatieprocedure uit te stellen totdat het mediatontraject zou zijn afgerond. Omdat zij geen reactie kreeg op haar e-mails van 18 en 23 december 2016 heeft ■■■■■ in haar e-mail van 9 januari 2017 formeel bezwaar gemaakt tegen de opheffing van haar functie en tegen de voorgestelde procedure met betrekking tot de benoeming van een producent drama. ■■■■■ betwist dat zij in de e-mail van 14 januari 2017 de indruk heeft gewekt aan te sturen op een definitieve vertrouwensbreuk. Betwist wordt eveneens dat ■■■■■ elke gesprek heeft willen afhouden en uitsluitend per mail wenste te reageren. ■■■■■ heeft alleen verzocht om uitstel van de sollicitatieprocedure, voor zover nodig. Verder heeft zij voortdurend aangedrongen op een snelle continuering van de mediation. Afronding van de mediation uiterlijk op 22 februari 2017 was voorts onmogelijk in verband met een bij KRO-NCRV bekende vakantie van ■■■■■. Die uiterlijke afrondingsdatum is ook niet afgesproken. ■■■■■

■■■■■ heeft vervolgens, na een kort gesprek met ■■■■■, ten onrechte geconcludeerd dat er een onherstelbaar verstoorde arbeidsrelatie was en eenzijdig én prematuur besloten tot stopzetting van de mediation. KRO-NCRV heeft hiermee alle gemaakte afspraken geschonden en is voorbij gegaan aan de bezwaren van ■■■■■. ■■■■■ heeft slechts volledig gerechtvaardigd geprobeerd duidelijkheid te verkrijgen over haar taken en werkzaamheden en over haar positie en arbeidsovereenkomst. Alleen door het handelen van KRO-NCRV is de verhouding onder druk komen te staan. Er is geen redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De verstoorde arbeidsverhouding met ■■■■■ was niet zodanig ernstig dat deze niet meer te herstellen zou zijn. Er is ook geen sprake van een duurzame verstoring, reeds omdat het mediationtraject nog niet was afgerond. Bovendien had KRO-NCRV op grond van het sociaal plan niet alleen een verplichting tot interne herplaatsing, maar ook een onderzoeksverplichting tot externe herplaatsing. Subsidiair, voor het geval geoordeeld mocht worden dat er inmiddels een ernstig verstoorde arbeidsverhouding is, dient ■■■■■ een vergoeding op grond van het sociaal plan te worden toegekend. Enerzijds omdat door KRO-NCRV op 13 december 2016 heeft mede gedeeld dat als ■■■■■ de functie van producent drama niet zou krijgen, of zij daar niet op zou solliciteren, het sociaal plan van toepassing zou zijn; anderzijds omdat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van KRO-NCRV en waarbij voor de hoogte van de billijke vergoeding dan aansluiting gezocht dient te worden bij de vergoeding overeenkomstig het sociaal plan. Kern van de zaak is immers dat KRO-NCRV een valse of in ieder geval een onvoldragen grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft aangevoerd met als enige oogmerk om een kennelijk onwerkbaar werksituatie te creëren waardoor ■■■■■ niet in de functie van eindredacteur drama of producent drama kan aanblijven. KRO-NCRV tracht het sociaal plan te omzeilen door onterecht te stellen dat er sprake is van een verstoorde verhouding. Bij de hoogte van de vergoeding moet rekening gehouden worden met de salarisverhoging na herwaardering van haar functie. Er is tenslotte grond om KRO-NCRV te veroordelen tot betaling van de volledige proceskosten. Als KRO-NCRV haar toezeggingen was nagekomen, dan had deze procedure vermeden kunnen worden, aldus ■■■■■.

5. De beoordeling

5.1. Wil een arbeidsovereenkomst op grond van het bepaalde in artikel 7:671b lid 1 onder a. BW juncto 7:669 lid 3 onder g. BW ontbonden kunnen worden dan zal de verstoring in beginsel duurzaam en ernstig moeten zijn. In beginsel, omdat ook bij een minder duurzaam verstoorde arbeidsverhouding de arbeidsovereenkomst opgezegd moet kunnen worden als de ernst daarvan zodanig is dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van de werkgever gevegd kan worden (Kamerstukken II 2013-2014, 33818, nr. 3, p. 43-46). Naar het oordeel van de kantonrechter doet dit laatste zich in casu voor. KRO-NCRV heeft bij gelegenheid van de mondelinge behandeling nogmaals te kennen geven dat er sprake is van een zodanige vertrouwensbreuk dat terugkeer van ■■■■■ op de werkvloer niet denkbaar is. Het feit dat KRO-NCRV de vacature van producent drama inmiddels ook door een externe kandidaat heeft laten invullen, en niet door ■■■■■, wijst daar naar het oordeel van de kantonrechter eveneens op. Harerzijds heeft ■■■■■ bij gelegenheid van de mondelinge behandeling te kennen gegeven dat, mede nu KRO-NCRV blijft vasthouden aan haar verzoek tot ontbinding en nu KRO-NCRV de vacature van producent drama inmiddels heeft vergeven aan een ander, het niet reëel is om ervan uit te gaan dat de arbeidsverhouding nog hersteld kan worden. Ook ■■■■■ lijkt er zich naar het oordeel van de kantonrechter bij te hebben neergelegd dat sprake is van een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding. De feiten dat zij vanaf haar op non-actiestelling op 28 maart 2017 tot aan de mondelinge behandeling, en dus al ruim vijf maanden, niets meer heeft ondernomen jegens KRO-NCRV

om haar werkzaamheden weer te kunnen oppakken en dat zij slechts doende is geweest met het voeren van overleg met KRO-NCRV om tot een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen, duiden daar eveneens op. Bovendien heeft [REDACTED] in haar e-mail van 23 december 2016 aan [REDACTED] en [REDACTED] laten weten dat als de directie van KRO-NCRV geen vertrouwen meer heeft in haar, het geen zin heeft om in welke functie dan ook aan te blijven. Nu, mede gelet op de over een weer ingenomen standpunten, ook herplaatsing niet in de rede ligt, zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst dan ook ontbinden op grond van het bepaalde in artikel 7:671b lid 1 onder a. BW juncto 7:669 lid 3 onder g. BW. Er is (inmiddels) sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van KRO-NCRV in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

5.2. De vragen die vervolgens beantwoord dienen te worden is of aan [REDACTED] een billijke vergoeding dient te worden toegekend, hetgeen [REDACTED] heeft bepleit en KRO-NCRV heeft betwist, en, bij een bevestigende beantwoording van die vraag, hoe hoog die vergoeding dan dient te zijn.

5.3. Op de voet van het bepaalde in artikel 7:671b, lid 8 sub c. BW kan in het geval van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer een billijke vergoeding worden toegekend indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van of nalaten van de werkgever.

5.4. Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van dergelijk ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van KRO-NCRV nu het feit dat de arbeidsverhouding te ernstig verstoord is geraakt om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren grotendeels het gevolg is van haar handelwijze. Daartoe wordt het volgende overwogen.

5.5. Vaststaat dat [REDACTED] bij e-mail van 12 april 2016 het vertrouwen in haar leidinggevende [REDACTED] heeft opgezegd. KRO-NCRV heeft toen gehandeld zoals van een goed werkgever verwacht zou hebben mogen worden: zij heeft na met zowel [REDACTED] als met [REDACTED] te hebben gesproken een mediationtraject tussen beiden in gang gezet teneinde hun onderlinge samenwerking te verbeteren. De inhoud van de e-mail van 12 april 2016 stuitte KRO-NCRV toen kennelijk niet zodanig tegen de borst dat dit reden voor KRO-NCRV vormde om gelijk naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te streven. Klaarblijkelijk was KRO-NCRV van mening dat die gemankeerde arbeidsverhouding tussen [REDACTED] en [REDACTED] nog te repareren viel en had zij toen nog voldoende vertrouwen in [REDACTED]. Dat zij dat vertrouwen ook nog had op 13 december 2016 blijkt wel uit de toen aan [REDACTED] gedane mededelingen dat zij kon solliciteren op de functie van producent drama, dat de KRO-NCRV zich zou inspannen om het (voor partijen op dat moment om onduidelijke redenen in het slop geraakte) mediationtraject weer op te starten en dat [REDACTED] zo nodig, wanneer de sollicitatie op niets zou uitlopen, een beroep zou kunnen doen op het sociaal plan. De bereidverklaring van KRO-NCRV op 11 januari 2017 om met de sollicitatieprocedure te wachten tot de mediation zou zijn afgerond, de inhoud van de e-mail van 17 januari 2017 van [REDACTED] en het feit dat KRO-NCRV op 18 januari 2017 de mediation opnieuw heeft opgepakt, duiden erop dat dit vertrouwen ook medio januari 2017 nog bij KRO-NCRV aanwezig was. Voorts is niet gesteld of gebleken dat er zich in de periode tussen 18 januari 2017 en 28 maart 2017 feiten of omstandigheden hebben voorgedaan, die de arbeidsverhouding tussen [REDACTED] en KRO-NCRV, in het bijzonder de arbeidsverhouding tussen [REDACTED] en [REDACTED], onder druk hebben gezet. Het is dan ook niet te begrijpen, mede nu [REDACTED] in die periode gewoon gewerkt heeft, waarom KRO-NCRV op 28 maart 2017 heeft geconcludeerd dat de

arbeidsverhouding te ernstig verstoord is geraakt om deze te kunnen continueren. Dat [REDACTED] na gesprekken met direct betrokkenen tot die conclusie is gekomen, kan zo zijn, maar dit is in het licht van het vorenstaande geen begrijpelijke conclusie. KRO-NCRV heeft voorts dan wel gesteld dat de mediation mislukt was, maar dit heeft [REDACTED], volgens wie de mediation eenzijdig en voortijdig, omdat deze volgens haar nog zeker kans van slagen had, gemotiveerd betwist, en heeft KRO-NCRV op geen enkele wijze nader onderbouwd. [REDACTED] heeft ook onbetwist gesteld dat de mediation nooit is afgerond. Niettemin heeft KRO-NCRV op 28 maart 2017 definitief het vertrouwen in [REDACTED] opgezegd. Ook heeft KRO-NCRV [REDACTED] niet in aanmerking gebracht voor de voor [REDACTED] (naar KRO-NCRV bij gelegenheid van de mondelinge behandeling zelf heeft gesteld:) passende functie van producent drama, terwijl KRO-NCRV wist dat deze door [REDACTED] werd geambieerd. KRO-NCRV is er dan ook debet aan dat de arbeidsrelatie uiteindelijk zodanig verstoord is geraakt dat het van haar niet gevegd kan worden deze te laten voortduren. Weliswaar was die arbeidsrelatie, in het bijzonder dan de relatie tussen [REDACTED] en [REDACTED], vóór 28 maart 2017 niet zonder problemen, maar dat die problemen toen al niet meer op te lossen waren, kan niet worden volgehouden. Daarvan is onvoldoende gebleken. Hierbij wordt in aanmerking genomen dat het [REDACTED] is geweest die de problemen in de communicatie met [REDACTED] onder de aandacht heeft gebracht. Dat ook door KRO-NCRV die communicatie (tussen september 2011 en 12 april 2016) als problematisch werd ervaren, althans zodanig problematisch dat dit aanleiding voor haar was om [REDACTED] daarop aan te spreken, is gesteld noch gebleken. Verder wordt in aanmerking genomen dat [REDACTED] na 12 april 2016 tot aan haar op non-actiefstelling, dus bijna een jaar lang, gewoon heeft doorgewerkt, zonder dat er problemen zijn voorgevallen in de samenwerking met [REDACTED].

Heeft de handelwijze van KRO-NCRV naar het oordeel van de kantonrechter dan ook in belangrijke mate bijgedragen aan het feit dat de arbeidsrelatie inmiddels ernstig verstoord is geraakt, daarentegen is de bijdrage van [REDACTED] daarin van veel minder betekenis. In dit verband heeft KRO-NCRV bij gelegenheid van de mondelinge behandeling aangevoerd dat de oorzaak van de verstoorde arbeidsrelatie gelegen is in het voor de tweede maal opzeggen van het vertrouwen door [REDACTED] in haar leidinggevende [REDACTED]. Dat [REDACTED] eerder al, in 2010, het vertrouwen in [REDACTED] heeft opgezegd, is echter gemotiveerd betwist en is op geen enkele wijze nader onderbouwd. Vaststaat slechts dat er in 2010 een aanvaring is geweest tussen [REDACTED] en [REDACTED] en dat dit tot een mediation heeft geleid, terwijl voorts niet is meer is weersproken (en dus tevens vaststaat) dat al na één mediationgesprek tot een oplossing werd gekomen.

Verder kan het opzeggen van het vertrouwen in [REDACTED] op 12 april 2016 op zichzelf niet als een ernstig verwijt worden aangemerkt. De inhoud en de toonzetting van de betreffende e-mail van [REDACTED] kunnen een dergelijk oordeel in elk geval niet rechtvaardigen. Zij heeft daarin slechts aandacht gevraagd voor de problemen die zij ervoer in de communicatie met haar leidinggevende [REDACTED]. Voorts heeft [REDACTED] de feiten en omstandigheden geschetst die haar tot het schrijven van die e-mail hebben aangezet. Op die feiten en omstandigheden, die een begrijpelijke verklaring vormen voor dat schrijven, is KRO-NCRV niet meer ingegaan. Het door KRO-NCRV aan [REDACTED] gemaakte verwijt dat zij zowel intern als extern de opzegging van het vertrouwen heeft gecommuniceerd, is gemotiveerd betwist en heeft KRO-NCRV niet nader onderbouwd.

Dat [REDACTED] met de e-mail geprobeerd heeft [REDACTED] op een zijspoor te zetten, zoals KRO-NCRV heeft gesteld, is een te ongenueanceerde stelling. Om de door haar ervaren problemen in de communicatie met [REDACTED] op te lossen, heeft zij slechts voorgesteld om haar onder een andere leidinggevende te laten werken, hetgeen, gelet op de eerdere positieve ervaringen

daarmee uit 2011, toen zij tijdelijk onder ██████ heeft gewerkt, geen onredelijk voorstel was.

KRO-NCRV heeft ██████ verder nog verweten dat zij ook na de (her) weging van haar functie in 2016 door ██████ is blijven “volharden” in haar standpunt en dat zij in plaats van het vertrouwen in ██████ op te zeggen bezwaar had moeten maken bij de interne bezwaarcommissie. Dit verwijt gaat niet op. Zo heeft KRO-NCRV in het geheel niet weersproken de stellingen van ██████ (die dus vaststaan) dat de (her)weging door ██████ niet op de juiste, in artikel 15 van de CAO voorgeschreven wijze had plaats gevonden, dat hij had medegedeeld dat hij een nieuwe (her)weging zou uitvoeren, dat ██████ daarop heeft toegezegd zich in te zullen spannen voor een arbeidstoeslag en dat ██████ in afwachting van de (her)weging met die toezegging genoegen nam. Dat zij heeft “volhard”, is dan ook begrijpelijk; net zoals het feit dat zij geen formeel bezwaar heeft gemaakt.

Voorts heeft KRO-NCRV betoogd dat ██████ na het gesprek van 13 december 2016 stelselmatig ieder constructief gesprek heeft afgehouden en dat zij de zaak meteen op scherp heeft gezet door te stellen dat de nieuwe functie van producent drama haar eigenlijke functie is, zonder überhaupt met KRO-NCRV van gedachten te hebben gewisseld over de inhoud van de functie, de noodzakelijke interne samenwerking en het doel en de visie op de sectie Drama. Ook in dit betoog wordt KRO-NCRV niet gevolgd door de kantonrechter. Dat ██████ ieder constructief gesprek uit de weg is gegaan, is gemotiveerd betwist en is op geen enkele wijze onderbouwd. Dit blijkt ook niet uit de e-mailwisseling tussen partijen tussen 13 december 2016 en 20 januari 2017. Evenmin kan gezegd worden dat zij “de zaak” op scherp heeft gezet. Aannemende dat KRO-NCRV met haar betoog heeft bedoeld te stellen dat de mediation tussen ██████ en ██████ onder druk is komen te staan, omdat ██████ in haar e-mails vanaf 13 december 2016 tot en met 20 januari 2017, kort gezegd, herhaaldelijk is teruggekomen op haar standpunt dat de functies van eindredacteur drama en producent drama onderling uitwisselbaar zijn, is die stelling onvoldoende onderbouwd. Dat de mediation onder druk is gezet, blijkt niet uit die e-mails. Die e-mails zijn ook niet gericht aan ██████. Bovendien, al zou de mediation door die e-mails onder druk zijn komen te staan, dan nog kan die stelling KRO-NCRV niet baten. De handelwijze van ██████ is immers het gevolg van de mededeling van KRO-NCRV op 13 december 2016 dat haar functie per 1 januari 2017 zou komen te vervallen, dat zij boventallig zou worden verklaard en dat zij zou moeten solliciteren op de functie van producent drama. De handelwijze van ██████ is dan ook begrijpelijk; met name in het licht van de op 12 september 2016 door ██████ gewekte suggestie dat het bij de functies van eindredacteur drama en producent drama om precies dezelfde functies ging. Bovendien ging ██████ er vanuit, en mocht zij daar ook vanuit gaan (onder meer vanwege de mededeling van ██████ dat er een nieuwe (her)weging zou plaatsvinden en gelet op de onvoldoende weersproken -niet door verklaringen van ██████ of ██████ onderbouwde- stelling dat aan ██████ in het gesprek van 25 april 2016 door ██████ is toegezegd dat met de (her)weging van haar functie gewacht zou worden tot na de mediation) dat er een nieuwe weging van haar functie op basis van haar feitelijk verrichte werkzaamheden zou plaatsvinden en dat dan zou blijken dat zij de functie van producent drama feitelijk al vervulde. Daarbij komt dat de oproep van KRO-NCRV om te solliciteren niet juist was. KRO-NCRV heeft immers bij gelegenheid van de mondelinge behandeling erkend dat de functie van producent drama een voor ██████ passende functie is. Naar ██████ onbetwist heeft gesteld, en ook blijkt uit artikel 6 van het sociaal plan, moet in het geval er een passende functie aanwezig is voor een boventallig verklaarde werknemer, die functie aan die werknemer worden aangeboden, zonder dat deze hoeft te solliciteren. Nu bovendien vaststaat dat ██████ de enig boventallig verklaarde werknemer was, valt dan ook niet in te zien waarom ██████ moest solliciteren. Het zou op de weg van KRO-NCRV hebben gelegen om ██████ op 13 december 2016 de functie van producent drama in elk geval voorwaardelijk

(namelijk onder de voorwaarde dat de mediation zou slagen) aan te bieden. Voor zover “de zaak” op scherp is komen te staan na 13 december 2016 is dat derhalve aan KRO-NCRV te wijten geweest.

Op grond van het vorenstaande wordt geconcludeerd dat KRO-NCRV grotendeels zelf de arbeidsverhouding zodanig ernstig heeft verstoord, dat het van haar in redelijkheid niet meer gevegd kan worden te laten voortduren. Zij heeft dan ook ernstig verwijtbaar gehandeld.

5.6. ██████ komt dan ook een billijke vergoeding toe. Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding heeft als uitgangspunt te gelden dat deze vastgesteld wordt op een wijze die, en op het niveau dat, aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval (vgl. Kamerstukken II 2013-2014, 33818, nr 3, p. 32-34, en nr. 4, p.61). Bij de begroting van de billijke vergoeding komt het aan op alle omstandigheden van het geval (zie ook ECLI:NL:HR:2017:1187, r.o. 3.4.6).

5.7. Naar het oordeel van de kantonrechter dient, zoals door ██████ is bepleit, voor de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding aansluiting gezocht te worden bij de vergoedingen die ██████ als boventallig verklaarde werknemer op grond van het sociaal plan zouden zijn toegekomen. Op 13 december 2016 is haar immers toegezegd dat als zij niet zou solliciteren op de functie van producent drama of die functie niet zou krijgen, in ieder geval het sociaal plan van toepassing zou zijn. KRO-NCRV heeft daar bij gelegenheid van de mondelinge behandeling tegen ingebracht dat volgens het sociaal plan een vergoeding pas aan de orde is als er geen passende functie is, terwijl die er juist wél was. Ervan uitgaande dat met die laatste, volgens KRO wél aanwezige passende functie, de functie van producent drama bedoeld wordt (dat er nog een andere passende functie voor ██████ aanwezig was, is gesteld noch gebleken), kan dit betoog KRO-NCRV niet baten. Die functie heeft ██████ immers niet gekregen, zodat zij conform de toezegging van 13 december 2016 een beroep kan doen op het sociaal plan en (bij gebreke van een andere passende functie dan de voormelde functie van producent drama) aanspraak kan maken op de daarin geregelde vergoedingen. KRO-NCRV heeft bij gelegenheid van de mondelinge behandeling voorts nog gesteld dat ██████ had moeten solliciteren op de functie van producent drama. Die stelling kan KRO-NCRV, alleen al gelet op de voormelde toezegging, niet baten. Daarbij komt dat partijen hadden afgesproken dat de sollicitatieprocedure zou worden opgeschort tot na de afronding van de mediation. Tot dit laatste is het echter niet meer gekomen. Verder kan ██████ niet worden verweten dat zij niet heeft gesolliciteerd in het licht van hetgeen hiervoor in rechtsoverweging 5.5. is overwogen omtrent de handelwijze van KRO-NCRV, kort gezegd er op neerkomende dat KRO-NCRV eenzijdig en prematuur de mediation heeft stopgezet en tot de onbegrijpelijke conclusie is gekomen dat de arbeidsverhouding te verstoord was geraakt om deze te laten voortduren. Bovendien heeft te gelden, zoals hiervoor reeds is overwogen, dat ingevolge het bepaalde in artikel 6 van het sociaal plan de functie van producent drama, zijnde een passende functie, gewoon aangeboden had moeten worden aan ██████, zonder dat zij daarop hoefde te solliciteren.

5.8. Voor wat betreft de hoogte van de vergoeding die ██████ toekomt op basis van artikel 8 c) en artikel 9 van het sociaal plan heeft ██████ als productie 12 een berekening overgelegd. Anders dan door ██████ is bepleit, zal niet worden uitgegaan van het salaris dat ██████ bij herwaardering van haar functie van eindredacteur drama zou hebben gekregen. Omdat naar het oordeel van de kantonrechter ██████ als billijke vergoeding de vergoedingen dient toe te komen, die zij op grond van het sociaal plan zou hebben ontvangen, zal conform het bepaalde in artikel 8 c) juncto artikel 1 f) van het sociaal plan worden uitgegaan van haar laatstelijk verdiende bruto maandsalaris, vermeerderd met vakantietoeslag en de

decemberuitkering, hetgeen blijkt de in zoverre niet betwiste berekening van [REDACTED] een bedrag van € 6.106,80 bruto oplevert. KRO-NCRV heeft tegen de voormelde berekening verder niets meer opgemerkt dan dat de vergoeding voor de freelance jaren niet meer dan maximaal drie maandsalarissen kan bedragen. Dat is, gelet op het bepaalde in artikel 9 van het sociaal plan, weliswaar juist, maar nu de door [REDACTED] berekende vergoeding voor de freelance jaren (een bedrag van € 13.231,40) die maximale vergoeding niet overstijgt, heeft die opmerking verder geen betekenis. Nu de door [REDACTED] overgelegde berekening (uitgaande van haar huidige inkomen) verder niet is betwist, komt aan [REDACTED] een vergoeding toe van € 196.435,34. Nu [REDACTED] als billijke vergoeding dient toe te komen de vergoedingen die haar uit hoofde van het sociaal plan betaald moeten worden, zal het bedrag van € 196.435,34 bruto nog vermeerderd worden met de door haar geclaimde (en op zichzelf verder niet betwiste) vergoedingen uit hoofde van artikel 8 f) (de kosten voor juridisch advies ten belope van € 800,00 exclusief btw), artikel 8 g) (de kosten financieel- pensioenadvies ten belope van € 1.000,00 exclusief btw) en artikel 10 (actieve bemiddeling ten belope van € 5.000,00 exclusief btw). Overwogen wordt tenslotte dat, gelet op het bepaalde in artikel 9 d) van het sociaal plan (de in het sociaal plan geregelde vergoeding cumuleert niet met de wettelijke transitievergoeding), [REDACTED] niet ook nog eens de transitievergoeding kan claimen.

5.9. Nu het verzoek tot ontbinding wordt ingewilligd, dient het einde van de arbeidsovereenkomst te worden bepaald. Dit einde wordt bepaald op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd (volgens de CAO bedraagt de opzegtermijn twee maanden), waarbij -nu de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van KRO-NCRV- de duur van de periode die aanvangt op de datum van ontvangst van het verzoek niet in mindering wordt gebracht. Hieruit volgt dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 januari 2018.

5.10. Conform het bepaalde in artikel 7:686a lid 6 BW wordt KRO-NCRV in de gelegenheid gesteld haar verzoek in te trekken.

5.11. Gelet op de uitkomst van de procedure wordt KRO-NCRV veroordeeld in de proceskosten aan de zijde van [REDACTED]. Anders dan door [REDACTED] is gevorderd, komt haar geen reële kostenvergoeding toe. Hoewel een veroordeling tot betaling van een dergelijke kostenvergoeding mogelijk is op grond van slecht werkgeverschap (zie ECLI:NL:HR:2017:1187), is daarvoor in casu geen plaats nu [REDACTED] geen enkele onderbouwing heeft gegeven van het door haar terzake gevorderde bedrag van € 25.000,00.

6. De beslissing

De kantonrechter:

6.1 stelt partijen in kennis van zijn voornemen de arbeidsovereenkomst te ontbinden;

6.2 bepaalt dat de termijn waarbinnen KRO-NCRV het verzoek kan intrekken (door middel van een schriftelijke mededeling aan de griffier, met toezending van een kopie daarvan aan -de gemachtigde van- [REDACTED]) zal lopen vanaf heden tot en met 17 oktober 2017;

voor het geval KRO-NCRV het verzoek niet binnen de voormelde termijn intrekt:

6.3 ontbindt de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst;

- 6.4. bepaalt de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt op 1 januari 2018;
- 6.5. veroordeelt KRO-NCRV om aan █████ een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 onder c. BW te betalen, zijnde een bedrag van € 196.435,34 bruto, vermeerderd met een bedrag van € 6.800,00 netto, te vermeerderen met de wettelijke rente over beide bedragen vanaf 1 januari 2018 tot en met de dag der algehele voldoening;
- 6.6. veroordeelt KRO-NCRV in de proceskosten aan de zijde van █████, tot deze beschikking begroot op € 600,00, te voldoen binnen veertien dagen na de datum van deze beschikking bij gebreke waarvan voormeld bedrag wordt vermeerderd met de wettelijke rente vanaf de vijftiende dag na de datum van deze beschikking tot de dag van volledige betaling;
- 6.7. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad;
- 6.8. wijst af het meer of anders verzochte.

voor het geval KRO-NCRV het verzoek binnen de voormelde termijn intrekt:

- 6.9. veroordeelt KRO-NCRV in de proceskosten aan de zijde van █████, tot deze beschikking begroot op € 600,00, te voldoen binnen veertien dagen na de datum van deze beschikking bij gebreke waarvan voormeld bedrag wordt vermeerderd met de wettelijke rente vanaf de vijftiende dag na de datum van deze beschikking tot de dag van volledige betaling;
- 6.10 verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door mr. M.J.C.M. Manders, kantonrechter, en is uitgesproken ter openbare terechtzitting van 2 oktober 2017, in tegenwoordigheid van de griffier.

  Voor afschrift
De griffier van de
rechtbank
Midden-Nederland

