

# beschikking

## RECHTBANK OOST-BRABANT

Civiel Recht  
Zittingsplaats 's-Hertogenbosch

Zaaknr./rolnr.: 7027115 EJ VERZ 18-319

Uitspraakdatum: 18 september 2018

### Beschikking in de zaak van:

de stichting [REDACTED]  
gevestigd te 's-Hertogenbosch,  
verzoekster,  
verder te noemen: [REDACTED],  
gemachtigde: mr. W. van Grieken,

tegen

[REDACTED]  
wonende te [REDACTED]  
verweerder,  
verder te noemen: [REDACTED]  
gemachtigde: mr. M. Oostenrijk.

### 1. Het procesverloop

1.1. Het op 29 juni 2018 ter griffie van deze rechtbank binnengekomen verzoekschrift van [REDACTED] strekt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. [REDACTED] heeft een verweerschrift ingediend, waarbij hij (subsidiar) voorwaardelijke tegenverzoeken heeft gedaan.

1.2. Op 5 september 2018 heeft de mondelinge behandeling plaatsgevonden. De beschikking is tot slot bepaald op heden.

### 2. De feiten

2.1. [REDACTED] organiseert en verzorgt bedevaartreizen naar religieuze bestemmingen. Er werken op dit moment 11 medewerkers bij [REDACTED]. Daarnaast is [REDACTED] afhankelijk van vrijwilligers, giften en donaties.

2.2. [REDACTED] geboren op [REDACTED] is op 1 februari 1993 in dienst getreden bij [REDACTED]. Zijn huidige salaris bedraagt € 5.519,17 bruto per maand. Het betreft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst is de cao van de reisbranche van toepassing.

2.3. In 2010 vervulde [REDACTED] de functie van directeur externe zaken. Per 1 januari

Zaaknr/rolnr.: 7027115 EJ VERZ 18-319

blad 2

2013 is de heer [REDACTED] benoemd tot algemeen directeur. Per 1 januari 2015 heeft [REDACTED] haar organisatie anders ingericht. Er is een managementteam (MT) ingesteld waarvan naast [REDACTED], vanaf dat moment werkzaam als Manager Externe Relaties, [REDACTED] en mevrouw [REDACTED] ([REDACTED]), manager Touroperating, deel uitmaken. [REDACTED] is vanaf dat moment statutair bestuurder en directeur van [REDACTED].

2.4. Op 24 mei 2017 is besloten om de organisatie 'Durft' te vragen om een meerdaagse training voor het MT te verzorgen. In het verslag van de MT vergadering van 24 mei 2017 staat onder punt 6,b het volgende vermeld: "Cursus MT i.s.m. [REDACTED] heeft het bedrijf 'Durft' van [REDACTED] gevraagd om een training te verzorgen voor het MT. Doel vertrouwen te herstellen en effectiviteit van de samenwerking te verhogen. Een 360 graden feedback is ingesloten. De training wordt verdeeld over 2017 en 2018 en de eerste training zal plaatsvinden op dinsdag 13 juni."

2.5. In een e-mail van 4 november 2017 heeft [REDACTED] aan [REDACTED] en [REDACTED] het volgende bericht:

"[REDACTED], [REDACTED].  
Hieronder vind jullie mijn samenvatting van de perikelen rondom het stopzetten van de training met [REDACTED].  
**Uitchecken**  
N.a.v. een trainingsvorm concludeert [REDACTED] emotioneel dat de waterleiding van [REDACTED] maar zeer beperkt stroomt door de blokkade / werkwijze van [REDACTED] (Structureel niet nakomen van afspraken, mensen niet serieus nemen, [REDACTED] schade berokkenen. Zie dossier). [REDACTED] lijkt op dat moment uit te checken, doet niet mee, is in zichzelf gekeerd. [REDACTED] tracht [REDACTED] te helpen, ook tijdens het halen van koffie. Na een aantal pogingen concludeert [REDACTED] dat zij hard aan het werk is en zegt dat zij het probleem aan ons teruggeeft. [REDACTED] geeft aan misschien hulp nodig te hebben. [REDACTED] biedt hulp aan. [REDACTED] geeft aan dat doorgaan op de huidige manier geen zin heeft en dat we eerst dit probleem moeten oplossen alvorens we gevierden met de training verder kunnen. [REDACTED] geeft hetzelfde aan. (..)".

2.6. [REDACTED] heeft naar aanleiding van deze e-mail het volgende aan [REDACTED] en [REDACTED] medegedeeld in een e-mail van 9 november 2017:

"[REDACTED] en [REDACTED]  
Naar aanleiding van de perikelen van de laatste weken en de beschrijving van [REDACTED] omtrent het stopzetten van de training met [REDACTED] heb ik uitgebreid gesproken met [REDACTED].  
**Uitchecken (reflectie)**  
Ik kan niets afdingen van jullie beleving. Echter van een plan om na een 360 graden feedback te werken aan het verbeteren van het team wordt plots gesproken over een mogelijke blokkade die ik zou opleggen en gaat het nagenoeg allen over mij en niet over ons als team, dit voor mij ook in nadrukkelijke afwijking van de eerste sessie. Van spreken over hoe we als team onze talenten optimaal kunnen inzetten ter versterking van het team gaat het plots voornamelijk over mij. Ik heb op geen enkel moment aangegeven niet aan mezelf te willen werken en als mijn acteren voortgang blokkeert is dit anders dan dat we in de startpositie hebben vastgesteld.  
Ik heb aangegeven dat mij bij het uitchecken niet duidelijk was geworden dat we zouden stoppen met de training. Uitchecken was met name ook steeds bedoeld om een gezamenlijk conclusie/eindsituatie te creëren. [REDACTED] heeft met [REDACTED] contact opgenomen om duidelijkheid te verkrijgen, dit heeft ze ook aan mij telefonisch bevestigd. Ik wil dan ook vaststellen dat na een heftige sessie het einde zwaar was en dat we op zijn minst op een later

Zaaknr/rolnr.: 7027115 EJ VERZ 18-319

blad 3

moment de mogelijke conclusie nog eens naar en met elkaar hadden kunnen verduidelijken. Gezien de hectiek vertrek op bedevaarten en afwezigheid door vakantie is dit moment er niet geweest. De insinuaties naar mij geurt dat ik ziek zou zijn, naar de dokter of psychiater zou moeten, vind ik op zijn minst minder gepast.

Toen we aan de sessie met [REDACTED] begonnen hebben we niet uitgesproken dat het vertrouwen in [REDACTED] niet aanwezig is. Er is wel kritiek op [REDACTED] gedeeld. Ik heb na twee telefonisch gesprekken met [REDACTED] aangegeven dat ik wel wilde ingaan op haar suggestie om een (oftwee sessies) met mij alleen te doen maar dat het me niet verstandig leek om op haar voorstel in te gaan om dit ook direct op 2 november te doen. Ze stelde een datum van 16 november voor waarover ik heb afgesproken dit eerst met jullie te delen en het gesprek van [REDACTED] met [REDACTED] eerst plaats te laten vinden.

Ik ben van mening dat er dan een goede trainings-onderzoeksvraag geformuleerd moet worden. Wat bedoelden we precies met werkwijze van projecten verbeteren en wat willen we bereiken. Ook een organisatievorm waarbij talenten van medewerkers optimaal benut kunnen worden blijft een uitdaging. Ik zou de suggestie van [REDACTED] hier nogmaals neer willen leggen om [REDACTED] en [REDACTED] te laten deelnemen en [REDACTED] niet."

2.7. In zijn e-mail van 14 november 2017 heeft [REDACTED] aan [REDACTED] en [REDACTED] medegedeeld:

"Beste [REDACTED]

Hierbij de toegezegde reactie op jouw e-mail d.d. 9 november

Stopzetten van de training met [REDACTED]

Het stoppen van de training met [REDACTED] is het gevolg van een lange periode waarin [REDACTED] en ik hebben getracht met jou werkafspraken te maken. Steeds weer werden we teleurgesteld omdat we geen afspraken konden maken of dat gemaakte afspraken niet werden nagekomen.

Ook op de trainingsdagen bleef je je passieve houding continueren en checkte je zelf op de derde training dag geheel uit.

Vragen van [REDACTED], [REDACTED] en ik bleven onbeantwoord, je keerde in jezelf en reageerde in het geheel niet.

Na inspanningen van [REDACTED] en mij heeft [REDACTED] nog getracht je erbij te betrekken, maar zonder succes.

Daarop hebben we geconstateerd dat verder gaan met deze training geen optie meer is, omdat die bedoeld is om ons als MT te versterken.

Op 2 juni heb ik met [REDACTED] gereflecteerd en moeten constateren dat het vertrouwen in een verbetering van de huidige situatie niet meer aanwezig is en dat vervolgen van de training geen zin heeft. De volgende dag heb ik dit gedeeld met jou en [REDACTED]. (..)".

2.8. In het verslag van de MT vergadering van 20 december 2017 staat onder punt 7,a het volgende vermeld:

"Voortgang [REDACTED]

Er is een training aangeboden aan [REDACTED] op het gebied van zijn persoonlijke ontwikkeling. Het initiatief ligt bij [REDACTED] om met een voorstel van een training te komen. [REDACTED] heeft in een werkoverleg aangegeven geen gebruik te willen maken van het aanbod. [REDACTED] bespreekt met [REDACTED] wat het disfunctioneren van [REDACTED] voor arbeidsrechtelijke consequenties zal hebben. (..)".

2.9. [REDACTED] heeft in zijn brief aan [REDACTED] van 19 februari 2018 het volgende medegedeeld:

"Al geruime tijd (vele jaren) bestaat grote onvrede over jouw functioneren als medewerker

Zaaknr/rolnr.: 7027115 EJ VERZ 18-319

blad 4

van [REDACTED]. Dit is meermalen met jou besproken, zowel door mij eerst in mijn functie van directeur interne zaken en later in mijn functie van directeur/bestuurder van [REDACTED] maar ook door het bestuur/meerdere bestuursleden van [REDACTED]. Jou is zelfs twee maal ontslag aangezegd, te weten per 1 augustus 1995 en op 6 november 1998. Beide keren heeft het (toenmalige) bestuur het aangezegde ontslag niet doorgezet vanwege jouw persoonlijke omstandigheden en door de jou gedane toezeggingen die zouden moeten leiden tot verbetering van jouw functioneren. Op vele gebieden en vele malen is extra inzet gepleegd/ is jou externe hulp geboden/zijn vele mensen behulpzaam geweest/zijn extra middelen ingezet om jouw functioneren te verbeteren.

Helaas moet de conclusie worden getrokken dat al deze inzet niet heeft geleid tot verbetering van jouw functioneren. Jouw disfunctioneren heeft er toe geleid dat jij met ingang van 1 januari 2015 niet langer mede-directeur bent van [REDACTED]. Sinds 1 januari 2015 bekleed jij de functie van lid Management Team/Manager Externe Relaties (conform het besluit van het bestuur van [REDACTED] van 12 november 2014), kortom demotie/degradatie.

(..)

Jij en ik hebben de laatste jaren meermalen met elkaar om tafel gezeten om jouw disfunctioneren te bespreken. Even zo vele malen heb jij beterschap beloofd en even zo vele malen ben ik/is de organisatie daarin teleurgesteld. Er is geen enkele vooruitgang te zien. De kritiek op jouw functioneren is puntsgewijs als volgt samen te vatten:

(...)

Bij dit al rijst de vraag: hoe verder? Mijns inziens zijn er twee mogelijkheden:

1. De arbeidsovereenkomst tussen jou en [REDACTED] wordt beëindigd;
2. Jouw functie wordt gewijzigd met aanpassing van jouw salariering en emolumenten aan de inhoud en het niveau van de nieuwe lagere functie.

In overleg met de Raad van Toezicht heb ik besloten tot optie 2. En wel als volgt: (..)."

2.10. Bij brief van 6 maart 2018 heeft [REDACTED] op deze brief van 19 februari 2018 gereageerd en daarbij aangegeven dat hij zich niet kan vinden in het standpunt van [REDACTED].

2.11. Eind maart 2018 is [REDACTED] uitgevallen vanwege een burn-out.

In een e-mailbericht aan [REDACTED] van 4 april 2018 schrijft zij:

"(..). In onze cursus gaf je zelf aan dat je misbruik maakt van mensen, deze keer was ik wederom de dupe. Weer een case er bij voor je dossier want ondanks alles is er nog niets veranderd. Ik hoop dat je in mijn afwezigheid niet nog meer manieren vindt om je zin te krijgen door iets op mij af te schuiven.

Ik wil geen telefoontje, mailtje of appje waarin je alles weer recht probeert te praten, ik wil rust en afstand van werk zodat ik zo snel mogelijk kan herstellen van mijn burn-out."

2.12. In een verklaring van 18 juni 2018 heeft [REDACTED] het volgende verklaard:

"Na ruim 10 jaar investeren in een arbeidsrelatie met [REDACTED] heb ik besloten en ook medegedeeld aan de Raad van Toezicht van [REDACTED] zelf te vertrekken als bestuurder/directeur bij stichting [REDACTED] als de heer [REDACTED] niet weg gaat bij [REDACTED]. Ondanks dat [REDACTED] een innemend persoon is heb ik als leidinggevende geen enkel vertrouwen meer in [REDACTED] als collega/medewerker/MT-lid.

[REDACTED] creëert een situatie van verdeel en heers door zaken te verbloemen, halve waarheden te vertellen en het niet adequaat delen van noodzakelijk informatie. Hierdoor is er intern maar zeker ook extern een onwerkbaar situatie ontstaan. Dit geldt zeker voor het managementteam. Een van de gevolgen hiervan is dat [REDACTED] met ziekte is uitgevallen. Voor mij is dit de druppel.

Het werkplezier, samen er voor zorgen dat [REDACTED] ook in de toekomst kan blijven bestaan is



geheel naar de achtergrond verdreven.

*Om mezelf te beschermen voor uitval / ziekte ben ik tot dit rigoureuze besluit gekomen."*

2.13. In een verklaring van 21 juni 2018 heeft [REDACTED] het volgende verklaard:  
*" De afgelopen 6 jaar heb ik voor meerdere projecten intensief met [REDACTED] samengewerkt en daarnaast de afgelopen 3 jaar als MT lid. Wat telkens naar voren komt is dat [REDACTED] anderen voor zijn karretje spant om zijn werkzaamheden uit te voeren. [REDACTED] komt afspraken niet na (wat altijd de schuld van een ander is) en houdt informatie achter. Als collega moest ik constant achter zijn broek aan zitten en herhaaldelijk om antwoorden vragen om deze ook uiteindelijk (vaak na weken) te krijgen en zijn problemen op te lossen doordat hij niet tijdig te werk was gegaan. Binnen het MT was [REDACTED] verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het nieuwe ERP-systeem. Herhaaldelijk vroegen de directeur en ik wat de stand van zaken was en daar gaf hij geen inzicht in. Op een gegeven moment confronteerde ik [REDACTED] dat hij weigerde inzicht te geven in de situatie en hij bevestigde dit. Daarnaast heeft [REDACTED] veel (imago- en financiële) schade opgelopen door het achterhouden van informatie aan de andere MT-leden. We hebben dit vaak met [REDACTED] besproken. Hierdoor is het samenwerken met [REDACTED] binnen het MT niet mogelijk en is alle vertrouwen van mij in hem weggefallen. De druk die wij als MT-leden op [REDACTED] moesten uitoefenen om aan informatie te komen is een van de redenen dat ik uiteindelijk met burn-out klachten thuis ben komen te zitten. De sfeer tussen [REDACTED] en de MT-leden was dermate verslechterd dat er niet meer prettig samengewerkt kan worden. Mocht [REDACTED] terugkomen bij [REDACTED], betekent dat dat [REDACTED] vertrekt en [REDACTED] weer verantwoordelijkheden krijgt binnen [REDACTED]. Onder deze condities zie ik mij genoodzaakt mijn ontslag in te dienen omdat het vertrouwen in [REDACTED] er niet meer is. Dan vrees ik voor het voortbestaan van [REDACTED]"*

2.14. Het mediationtraject tussen partijen heeft niet tot een oplossing geleid.

### 3. Het geschil

3.1. [REDACTED] verzoekt om de arbeidsovereenkomst tussen partijen op grond van artikel 7:671b BW te ontbinden, met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden en betaling van een transitievergoeding van € 66.068 bruto, wegens een verstoorde arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW dan wel wegens andere omstandigheden als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub h BW.

3.2. Zij legt daaraan – behalve de hiervoor genoemde feiten – het volgende ten grondslag. De communicatie tussen [REDACTED] en [REDACTED] is slecht. Onder andere is hierdoor het vertrouwen in elkaar, in ieder geval vanuit [REDACTED] richting [REDACTED] en binnen het MT, ernstig geschaad. Samenwerken is nagenoeg onmogelijk geworden. Er is daarom sprake van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. [REDACTED] heeft geprobeerd de samenwerking binnen het [REDACTED] en de verstoring tussen partijen op te lossen. Ze heeft getracht [REDACTED] bij te sturen met een coachingstraject, maar [REDACTED] heeft dit traject vroegtijdig beëindigd. [REDACTED] heeft vervolgens getracht om door middel van een externe organisatie de samenwerking te verbeteren binnen het MT, maar door de negatieve en passieve houding van [REDACTED] is ook dit proces stopgezet. De samenwerking binnen het MT is hierdoor verslechterd. Het laatste redmiddel was mediation. Echter ook dit traject heeft niet kunnen bijdragen aan het herstellen van het vertrouwen tussen [REDACTED] en [REDACTED]. Naast de verstoring tussen [REDACTED] en [REDACTED] binnen het MT ervaren inmiddels ook andere

Zaaknr/rolnr.: 7027115 EJ VERZ 18-319

blad 6

collega's een gebrek aan vertrouwen richting [REDACTED]. De mogelijke gevolgen van het voortduren van deze situatie brengt onder andere het vertrek van [REDACTED] en [REDACTED] met zich mee, waardoor wordt gevreesd voor het voortbestaan van [REDACTED]. Voortzetting van de arbeidsovereenkomst kan derhalve in alle redelijkheid niet langer van [REDACTED] worden gevergd. Indien geoordeeld wordt dat er geen sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding dan dient de arbeidsovereenkomst te worden ontbonden wegens andere omstandigheden. Van [REDACTED] en [REDACTED] hebben een groot verschil van inzicht over het beleid van [REDACTED] de wijze waarop zij dienen samen te werken en te communiceren. Ook is er binnen het MT een groot verschil van inzicht op welke wijze het MT kan en behoort te functioneren en in hoeverre partijen met elkaar omgaan en communiceren. Een goede samenwerking is daardoor niet meer mogelijk. Ook op grond hiervan is voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet mogelijk.

Herplaatsing van [REDACTED] in een andere functie is niet mogelijk: er zijn geen geschikte vacatures en er zijn geen tijdelijke dienstverbanden op die positie. Bovendien is [REDACTED] een kleine organisatie met momenteel 11 werknemers. Gezien de ernstige verstoring, althans het verschil in inzicht, is herplaatsing daarom niet aan de orde.

3.3. [REDACTED] heeft, kort weergegeven, het volgende verweer gevoerd.

Betwist wordt dat er vóór medio mei 2017 sprake was van een slechte communicatie of verslechterde verhoudingen. De eerste trainingssessie van het MT in juni 2017 was prima. Van een blokkade bij het verbeteren van de samenwerking binnen het MT door een negatieve en passieve houding van [REDACTED] is geen sprake geweest. Wat betreft de aangeboden coaching in het kader van zijn persoonlijke ontwikkeling was [REDACTED] enkel huiverig voor het aanbod om enkele maanden extern stage te lopen, in het licht van de hoeveelheid werk bij [REDACTED]. Hij heeft het traject echter niet voortijdig afgebroken.

[REDACTED] herkent zich niet in het verwijt dat het uitvallen van [REDACTED] mede is veroorzaakt door hem. Partijen zijn inmiddels gebrouilleerd geraakt, maar herstel van het onderlinge vertrouwen is nog altijd mogelijk. In dat geval moet inzichtelijk worden gemaakt waarin het disfunctioneren is gelegen en zal [REDACTED] zo nodig een verbetertraject moeten worden aangeboden, gevolgd door mediation.

Het grote verschil van inzicht over het beleid van [REDACTED] is niet onderbouwd. Ook herplaatsing behoort tot de mogelijkheden. Primair verzoekt [REDACTED] om afwijzing van het verzoek tot ontbinding.

Subsidiair, in het geval toch wordt overgegaan tot ontbinding, verzoekt [REDACTED] bij het bepalen van de einddatum daarvan rekening te houden met de geldende opzegtermijn, zonder aftrek van de proceduretijd, om toekenning van de transitievergoeding ad € 79.000,00 bruto en een billijke vergoeding ten bedrage van € 80.976,15, vermeerderd met wettelijke rente. Tevens verzoekt hij om vast te stellen dat [REDACTED] geen rechten meer kan ontlenen aan het tussen partijen overeengekomen non-concurrentiebeding, onder veroordeling van [REDACTED] in de proceskosten.

#### 4. De beoordeling

4.1. Aan de orde is de vraag of er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van [REDACTED] in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] te laten voortduren.

4.2. De kantonrechter is van oordeel dat dat het geval is. Gelet op de hiervoor weergegeven gang van zaken en de inhoud van MT-verslagen, e-mailcorrespondentie en brieven, alsmede op de opstelling van partijen tijdens de mondelinge behandeling, moet

worden geconcludeerd dat een verdere samenwerking tussen hen niet meer mogelijk is. Vast staat dat, om de relatie tussen de MT leden te verbeteren, [REDACTED] medio 2017 de organisatie Durft heeft gevraagd om een meerdaagse training te verzorgen met als doel het vertrouwen en de effectiviteit van de samenwerking binnen het MT te verhogen. Tevens staat vast dat [REDACTED] en [REDACTED] de opstelling en handelwijze van [REDACTED] tijdens deze training als een blokkade hebben ervaren en zij er daarom geen heil meer in zagen de training voort te zetten.

Nadat de training was stopgezet heeft [REDACTED] een training aangeboden op het gebied van persoonlijke ontwikkeling. Vast staat blijkens het (in de vergadering van 28 februari 2018 gecorrigeerde) verslag van de MT vergadering op 20 december 2017, dat [REDACTED] heeft aangegeven van dat aanbod gebruik te willen maken. Vast staat ook dat toen is aangegeven dat [REDACTED] het initiatief moet nemen om met een voorstel voor een training te komen. [REDACTED] heeft echter niet het initiatief daartoe genomen en geen voorstel daarvoor gedaan.

Uit de brief van 19 februari 2018 van [REDACTED] aan [REDACTED] blijkt welke kritiek er bestaat op het functioneren van [REDACTED] en blijkt ook dat de relaties binnen het MT ernstig onder druk staan. Vervolgens is eind maart 2018 [REDACTED] uitgevallen met een burn-out. Zij verklaart in haar verklaring van 21 juni 2018 dat de druk die zij op [REDACTED] moest uitoefenen om aan informatie te komen een van de redenen was dat ze uiteindelijk met burn-out klachten thuis is komen te zitten. Ook heeft zij verklaard dat de sfeer tussen [REDACTED] en de MT-leden dermate verslechterd was dat er niet meer prettig samengewerkt kon worden. Mocht [REDACTED] terugkomen dan ziet zij zich genoodzaakt haar ontslag in te dienen. Ook [REDACTED] heeft verklaard [REDACTED] te zullen verlaten als er op korte termijn geen oplossing wordt gevonden voor het ontstane probleem binnen het MT. Het gevolgde mediationtraject heeft niet tot een oplossing geleid.

Gelet op het voorgaande, alsmede gelet op de omstandigheid dat de MT-leden nauw met elkaar moeten samenwerken en tussen hen een vertrouwensbasis moet bestaan, moet het uitgesloten worden geacht dat zij nog met elkaar verder kunnen. Uit de stukken blijkt dat de verhouding tussen [REDACTED] en [REDACTED] enerzijds en [REDACTED] anderzijds duurzaam verstoord is. Van [REDACTED] kan onder deze omstandigheden niet worden gevergd [REDACTED] in zijn functie van Manager Externe Relaties te handhaven.

Herplaatsing van [REDACTED] bij [REDACTED] is - bezien in het licht van het voorgaande en gelet op de omvang van de organisatie van [REDACTED] - niet aan de orde.

4.4. De conclusie is daarom dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW, op grond waarvan van [REDACTED] in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Er geldt in deze zaak geen opzegverbod. Het verzoek van [REDACTED] wordt daarom toegewezen. De arbeidsovereenkomst wordt met toepassing van artikel 7:671b lid 8 sub a BW ontbonden met ingang van 1 november 2018. [REDACTED] heeft niet weersproken dat ingevolge artikel 8 van de arbeidsovereenkomst een opzegtermijn geldt van twee maanden. Ingevolge het genoemde artikel is 1 november 2018 de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure, een en ander met behoud van een termijn van ten minste één maand.

4.5. Ten aanzien van de transitievergoeding wordt het volgende overwogen. Op grond van artikel 7:673 lid 1 BW is [REDACTED] aan [REDACTED] een transitievergoeding verschuldigd, nu aan de vereisten daarvoor is voldaan. Partijen zijn het erover eens dat [REDACTED] op grond van artikel 7:673 lid 2 BW in samenhang met artikel 7:673a lid 2 BW recht heeft op een transitievergoeding van € 66.068,00 bruto bij een ontbinding per 1 september

2018.

Aangezien de verplichting tot betaling van de transitievergoeding uit de wet volgt en partijen het over de verschuldigdheid en de hoogte ervan eens zijn, zal daarover in de beslissing niets worden opgenomen.

4.6. Ingevolge artikel 7:671b lid 8, onderdeel c, BW is voor toekenning van een billijke vergoeding alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat of als een werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren (zie: *Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, pag. 34*).

4.7. [REDACTED] heeft onvoldoende onderbouwd dat daarvan sprake is.

Uit de stukken blijkt dat de verhoudingen binnen het MT verstoord zijn geraakt omdat [REDACTED] regelmatig afspraken niet nakwam en taken liet liggen of te traag uitvoerde, en dat daar in feite al jaren sprake van was. In de stukken zijn daar vele voorbeelden van genoemd. Deze kritiek op zijn functioneren is vele malen met hem besproken. Van een Manager Externe Relaties en MT-lid (en voormalig directeur) had mogen worden verwacht dat hij zich daarin zou verbeteren. Het nakomen van afspraken is essentieel voor het in stand houden van een vertrouwensrelatie.

Onder deze omstandigheden had van [REDACTED] mogen worden verwacht dat zij een concrete vorm van begeleiding aan [REDACTED] had aangeboden, in de vorm van coaching of een cursus of training. Dat heeft zij ten onrechte nagelaten. Ook had van haar mogen worden verwacht dat zij direct het voorstel voor mediation dat in maart 2018 van de zijde van [REDACTED] is gedaan, had aanvaard. De mediation die nu heeft plaatsgevonden was te laat. Gelet op de ernstig verstoorde verhoudingen kon daar al niets goeds meer uitkomen. [REDACTED] heeft in dezen dus niet als een goed werkgever gehandeld.

Het standpunt van [REDACTED] dat [REDACTED] aantoonbaar destructief te werk is gegaan en zijn zinnen had gezet op een degradatie in functie van [REDACTED] of het beëindigen van zijn dienstverband, kan echter niet worden aanvaard. Dat [REDACTED] dat al vóór februari 2018 van zins was blijkt nergens uit. Integendeel, medio 2017 is er op initiatief van [REDACTED] een serieuze poging gedaan om de relaties binnen het MT te verbeteren door middel van de meerdaagse training bij Durft, welke poging is mislukt door de houding en het gedrag van [REDACTED]. [REDACTED] gaat bij het door hem ingenomen standpunt voorbij aan zijn eigen rol in het ontstaan van de vertrouwensbreuk.

Hoewel [REDACTED] dus een verwijt kan worden gemaakt omdat zij na oktober 2017 een concrete vorm van begeleiding aan [REDACTED] had moeten aanbieden en eerder op het voorstel tot mediation had moeten ingaan, kan niet worden geoordeeld dat haar ter zake een ernstig verwijt treft.

Het verzoek van [REDACTED] om toekenning van een billijke vergoeding wordt daarom afgewezen.

4.8. [REDACTED] heeft verzocht te bepalen dat [REDACTED] geen rechten meer kan ontlenen aan het tussen partijen overeengekomen (non-)concurrentiebeding. Tijdens de mondelinge behandeling heeft [REDACTED] verklaard bereid te zijn om [REDACTED] te ontheffen uit zijn verplichtingen die uit dat beding voortvloeien. Het verzoek van [REDACTED] op dit punt zal daarom worden toegewezen, met dien verstande dat het concurrentiebeding zal worden



Zaaknr/rolnr.: 7027115 EJ VERZ 18-319

blad 9

vernietigd.

4.9. Nu de arbeidsovereenkomst op verzoek van [REDACTED] wordt ontbonden, en geen billijke vergoeding wordt toegekend, worden de proceskosten gecompenseerd als hierna te melden.

**5. De beslissing**

De kantonrechter:

ten aanzien van het verzoek van [REDACTED]

5.1. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 november 2018;

ten aanzien van de verzoeken van [REDACTED]

5.2. vernietigt het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst tussen partijen;

5.3. wijst de verzoeken voor het overige af;

ten aanzien van de verzoeken van beide partijen:

5.4. compenseert de kosten van de procedure in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt.

Deze beschikking is gewezen door mr. J.H. Wiggers, kantonrechter, en in het openbaar uitgesproken op 18 september 2018.

"VOOR AFSCHRIFT"  
De griffier van de rechtbank Oost-Brabant



18 SEP. 2018