

**VERWEERDER**

In naam van de Koning

# beschikking

---

## RECHTBANK AMSTERDAM

Afdeling privaatrecht

zaaknummer: 7070413 EA VERZ 18-593

beschikking van: 24 oktober 2018

func.: 33494

### beschikking van de kantonrechter

In z a k e

**de besloten vennootschap Vitra (Nederland) B.V.**

gevestigd te Amsterdam

verzoekster

nader te noemen: Vitra

gemachtigde: mr. M.M.G.C. Mulder (Omnyacc Huyg & Partners)

t e g e n

██████████  
wonende te ██████████

verweërster

nader te noemen: ██████████

gemachtigde: mr. E.A. Jacz

### VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Vitra heeft op 16 juli 2018 een verzoek ingediend dat strekt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. ██████████ heeft een verweerschrift ingediend, tevens houdende diverse tegenverzoeken.

Het verzoek is mondeling behandeld ter terechtzitting van 2 oktober 2018. Vitra is verschenen bij de heer ██████████, Finance Manager Benelux, en de heer ██████████, General Manager Benelux (nader te noemen: ██████████), vergezeld door de gemachtigde. ██████████ is in persoon verschenen, vergezeld door de gemachtigde. Voorafgaand aan de zitting hebben beide partijen aanvullende stukken ingediend. Partijen hebben ter zitting hun standpunten, mede aan de hand van een pleitnota, toegelicht. Na verder debat is een datum voor beschikking bepaald.

### GRONDEN VAN DE BESLISSING

#### Feiten

1. Als gesteld en niet (voldoende) weersproken staat het volgende vast.

- 1.1. ██████████, geboren op ██████████, is sinds 1 januari 2013 in dienst van Vitra en was laatstelijk werkzaam in de functie van Senior Accountmanager-Workspace specialist. Het bruto salaris op basis van een werkweek van 36 uur bedraagt € 3.898,00 per maand exclusief vakantietoeslag en 13<sup>e</sup> maand.
- 1.2. In de arbeidsovereenkomst van ██████████ staat dat zij naast haar basissalaris een variabel salaris ontvangt bij 'on-target performance' van € 9.000,- in het eerste jaar en € 15.000,- vanaf 2014. In 2016 is een nieuw bonussysteem geïntroduceerd, waarbij een prestatiebonus is ingevoerd, die wordt berekend op de order entry cijfers.
- 1.3. ██████████ heeft in 2014, 2015 en 2016 bonussen ontvangen van respectievelijk € 9.000,- bruto, € 15.000,- bruto en € 21.935,74 bruto.
- 1.4. Op 5 oktober 2015 ontvangt Vitra een frequent verzuim melding van ArboNed over ██████████ waarin staat dat er over haar dat jaar 4 verzuimmeldingen zijn gedaan, de laatste melding is van diezelfde dag. Nadat deze verzuimmelding naar ██████████ is doorgestuurd stuurt hij naar de Fin & Adm Manager van Vitra een mail met de volgende tekst:  
*"(...) Is dit inclusief een ziekmelding van vandaag?  
██████████ was vanochtend 10 minuten te laat.  
Ik heb haar gezegd dat ik daar triest van word.  
Zij antwoorde dat ze haar kinderen moest wegbrengen.  
Ik vroeg haar toen of er misschien opvang te regelen viel.  
En.... toen volgde er een scheldtirade, werd er ruw omgegaan met de laptop en begon ze te wenen.  
Op het einde weende ze dat ze er klaar mee was.  
Ik ook, zei ik.  
En weg was ze. (...)"*
- 1.5. Op 7 juli 2016 heeft ██████████ ██████████ uitgenodigd voor een functioneringsgesprek op 13 juli 2016. In de e-mail waarin zij wordt opgeroepen voor dit gesprek staat onder meer het volgende:  
*"(...) Ter voorbereiding geef ik je alvast mee dat ik je graag zou willen spreken over het project ACT:  
Dit project is aangebracht door de agent van Flexform bij ██████████ ██████████ heeft te kennen gegeven dat hij dit met jou zou willen opvolgen.(...)  
Jij hebt dit project aangevat maar vermits je vakantie heeft ██████████ dit in de finale fase overgenomen en afgerond. (...)  
Vervolgens is hier een bestelling uitgekomen en die omzet is op jouw naam is ingebracht. Hierop heb je een bonus ontvangen.  
Voor mij ben je dus eindverantwoordelijke voor dit project. Uitvoering gebeurt door verschillende personen binnen de firma, maar jij bent verantwoordelijk.  
Het dossier dat ██████████ even heeft overgenomen tijdens je afwezigheid, neem je normaal terug over na je terugkomst.  
Een bestelling moet nagekeken worden door de verkoper of dit strookt met hetgeen dat afgesproken is. (...).  
Volgens mij ben je hierin onzorgvuldig geweest, met een deel van de huidige problematiek als gevolg. Graag jou mening hierover en correctie waar ik onjuist redeneer.  
Vervolgens wil ik het gesprek van gisteren bespreken met ██████████ en de architect bespreken, vooral jouw rol hier in.(...)  
Het verwondert me en het stoort me dat ik niet wist dat jij bij vergadering aanwezig zou zijn. Het verbaast me ook dat je daar met ██████████ samen toe kwam.  
Tijdens de rondleiding heb je tot tweemaal toe getracht me aan te spreken met*

*eerst: "de stoelen zijn verkeerd geleverd en besteld" (bij het binnenkomen) en nadien "en natuurlijk ook de ruggen van de stoelen" (...) Dit had je me beter vooraf verteld en ik vind het ongepast dit trachten aan te snijden in gezelschap van de 2 heren.(...)*

*De klant merkt dit, stelt zich vragen over onze communicatie en geven wij niet de indruk als team te opereren (met 1 stem). (...)*

*Vermits dit jou project is, verwacht ik daarenboven ook verantwoordelijkheid van jou. Niet alleen vooraf maar ook achteraf.*

*Louter constateren dat iets niet goed gelopen is en de "schuld" bij anderen leggen, is niet correct (...)"*

- 1.6. Kort daarop heeft [REDACTED] vakantie opgenomen. Haar vakantie aanvraag stond op dat moment (nog) niet in het systeem. Op 29 juli 2016 heeft Vitra [REDACTED] [REDACTED] daarover een e-mail gestuurd met de volgende tekst:
- "(...) Ik constateer dat je in verlof bent gegaan zonder dit officieel aan te vragen op Loket.NI. Dit wil dus zeggen dat je onwettig afwezig bent. Ik zal er maar opnieuw vanuit gaan dat dit te wijten is aan onzorgvuldigheid en het gebrek aan de wil om te controleren.*
- Zoals je dossier [REDACTED], waar je als verantwoordelijke de orderbevestiging ook niet controleerde, of het dossier ACT waar dit ook niet het geval was.*
- Het wordt dus dringend tijd dat je je verantwoordelijkheid opneemt en je zaken 'compleet' maakt en ze ook afrond. Mijn vriendelijk geduld is op om telkens opnieuw te moeten 'vragen, te controleren en te moeten constateren'.*
- (...)*
- Je forecast voor augustus heb ik ook niet ontvangen, op voorhand anticiperen van jouw kant en deze vroegtijdig indienen zou getuigen van betrokkenheid en verantwoordelijkheid. Het niet respecteren van de marketing guidelines betreffende je out of office was ook zo een voorbeeld. Het is aan jou om het roer nu in handen te nemen of om zo verder te gaan, die keuze is aan jou.(...)"*
- 1.7. Op 18 oktober 2016 heeft [REDACTED] een e-mail gestuurd aan een collega die haar had gemaïld over de administratieve verwerking van een projectformulier en de vraag of dat wel of niet door sales moest gebeuren en nadat een derde collega zich in de e-mailwisseling had bevestigd dat sales de gegevens aan moesten leveren, met de volgende tekst:
- Hi Guys,*
- Jullie hebben het naar jullie zin he bij Vitra?! Altijd zo gepassioneerd, zoveel liefde voor jullie vak. Echt ook heel fijn dat jullie altijd zo collegiaal zijn en zoooo gezellig. Het is echt een feestje om met jullie te werken!*
- Even voor de duidelijkheid*
- We werken hier in teamverband,*
- Een ieder draagt zijn steentje bij*
- Alleen dan kunnen we succesvol zijn (...)"*
- 1.8. In reactie hierop mailt een collega nog die dag aan [REDACTED] dat hij in de eerste sales meeting het proces zal presenteren, dat dit in België al is gebeurd en dat [REDACTED] (KR: [REDACTED]) dat nog niet kon weten. De mail wordt afgesloten met dat het een feestje is om bij Vitra te werken, en zeker samen met [REDACTED]
- 1.9. Op 20 oktober 2016 heeft Vitra [REDACTED] een mail gestuurd met betrekking tot een gemiste WSM meeting. Daarin schrijft Vitra:
- Jouw afwezigheid op de WSM van maandag 17 oktober aanvaard ik niet.*
- Net voor de WSM start jouw afwezigheid aankondigen met als reden 'veel werk' is*

*respectloos handelen naar mij en de aanwezige collega's op deze verplichte vergadering.*

*Zeker als jouw agenda op dat moment opnieuw zo goed als leeg blijkt te zijn. (...)*

*Ik merk van jou tot op heden geen enkele inspanning op om in teamverband te werken of om collegiaal te zijn. (...)*

*Gezien de ernst zie ik mij nu verplicht [REDACTED] en [REDACTED] (ktr: [REDACTED] en [REDACTED]) in cc. op de hoogte te brengen.*

- 1.10. In de periode tot maandag 24 oktober 2016 heeft [REDACTED] veel (over)werk verricht met betrekking tot een tender voor Schiphol naast haar andere werkzaamheden.
- 1.11. Op dinsdag 25 oktober 2016 zou [REDACTED] met relaties naar de Orgatech beurs in Keulen gaan. Dit is de belangrijkste beurs van het jaar voor Vitra. Vroeg in de ochtend, rond 05.00 uur, heeft [REDACTED] laten weten dat zij niet kon komen. Dit heeft zij ingesproken op de voicemail van [REDACTED] omdat hij telefonisch niet bereikbaar was. Daarnaast heeft zij een directe collega gebeld en aan hem laten weten dat zij wegens ziekte verhinderd was. Deze collega zou de relaties opvangen en hen begeleiden naar de beurs.
- 1.12. Vitra heeft [REDACTED] vervolgens, dezelfde dag, de volgende e-mail gestuurd:  
*Geachte mevrouw [REDACTED] beste [REDACTED],*  
*Deze week is Vitra deelnemer aan de Orgatech beurs in Keulen. Er is van jou gevraagd om daar aanwezig te zijn en relaties te begeleiden.*  
*Vanochtend heb jij gemeld dat je niet kan komen.*  
*Vitra neemt deze situatie hoog op. Een inhoudelijke brief hierover volgt vandaag per e-mail en per aangetekende post.*  
*Voor dit moment laat ik je weten dat je tot volgende week vrijdag 4 november a.s. wordt vrijgesteld van werkzaamheden.*  
*Wij verwachten jou op vrijdag 04 November 2016, om 11u00 op ons kantoor om te komen praten over de situatie en het vervolg. We adviseren je om je in dit gesprek te laten bijstaan door een (juridisch) adviseur. (...)*
- 1.13. In de aangekondigde inhoudelijke brief, eveneens van 25 oktober 2016, wordt eerst gerefereerd aan de gebeurtenissen en correspondentie van 29 juli 2016 en 17 en 18 oktober 2016. Verder bevat de brief, voor zover relevant, het volgende:  
*"(...)Hedenochtend, dinsdag 25 oktober 2016, moest u aanwezig zijn op de beurs in Keulen. U heeft in een voicemail bericht aangegeven dat u hiertoe niet in staat zou zijn. Dit terwijl u weet hoe belangrijk deze beurs voor Vitra en haar relaties is.*  
*In de afgelopen week hebben er derhalve drie aan u verwijtbare gedragingen / handelingen plaats gevonden, die zodanig zijn dat Vitra geen andere conclusie kan trekken dan dat het er op lijkt dat de gemoederen bij u (te) hoog zijn opgelopen. Om die reden heeft u eerder vandaag een mail gehad met een vrijstelling van de verplichting tot werken. Hiermee wil Vitra bereiken dat er voor de komende week een rust periode wordt ingelast en dat u vervolgens in staat bent om de ontstane situatie en de toekomst te bespreken. (...)"*
- 1.14. De echtgenoot van [REDACTED] heeft op 25 oktober 2016 te 20:07 uur een e-mail aan Vitra gestuurd waarin hij de situatie van zijn vrouw nader toelicht. Daarin schrijft hij onder meer dat ze de afgelopen weken iedere dag en avond voor Vitra heeft gewerkt, dat zij ook het voorgaande weekend al haar privé afspraken had afgezegd om een tender tot een goed einde te brengen, dat Vitra haar lust en haar leven is en dat zij weken heeft toegeleefd naar de Orgatech beurs. Ook beschrijft hij dat zij steeds meer angstaanvallen kreeg en dat zij uiteindelijk volledig is ingestort. Hij verzoekt in deze e-mail onder meer om haar niet naar een jurist maar

- naar de bedrijfsarts te verwijzen en merkt op dat [REDACTED] hulp nodig heeft en dat hij denkt dat zij te maken heeft met een complete burn-out.
- 1.15. Vitra heeft daarop gereageerd met de mededeling dat de e-mail in goede orde is ontvangen, dat [REDACTED] vrijgesteld is van werk en de komende 1,5 week tot rust kan komen en dat zij graag 'volgende week vrijdag', derhalve vrijdag 4 november 2016, met [REDACTED] verder praten over de situatie en toekomst.
  - 1.16. De echtgenoot van [REDACTED] heeft Vitra op 27 oktober en 2 november 2016 nader geïnformeerd over de situatie van [REDACTED]. Daaruit blijkt dat [REDACTED] met een rechterlijke machtiging voor een langer verblijf in een gesloten instelling is opgenomen.
  - 1.17. Op 2 november 2016 laat Vitra [REDACTED] per brief weten dat zij alsnog met terugwerkende kracht per 26 oktober 2016 is ziekgemeld en het gesprek op 4 november geen doorgang zal vinden.
  - 1.18. Medio 2017 werd duidelijk dat [REDACTED] aan de beterende hand was. De heer [REDACTED] (verder: [REDACTED]) is door Vitra ingeschakeld om de re-integratie mogelijkheden te onderzoeken.
  - 1.19. In de arbeidsdeskundige rapportage van [REDACTED] is geadviseerd om re-integratie in het tweede spoor te starten. [REDACTED] meent dat het rapport niet onafhankelijk was en heeft een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd. In dat deskundigenoordeel van 27 november 2017 staat dat Vitra re-integratiekansen in het eerste spoor mist en dat de deskundige zich er niet in kan vinden dat Vitra nadrukkelijk geen aangepaste werkzaamheden in spoor 1 aanbiedt. De conclusie van de arbeidsdeskundige van het UWV is dat de door Vitra uitgevoerde re-integratie inspanningen niet voldoende zijn.
  - 1.20. Partijen zijn vervolgens de re-integratie in spoor 1 gestart. Voorafgaand daaraan heeft op 14 december 2017 een gesprek plaatsgevonden tussen [REDACTED] bijgestaan door haar oom, en Vitra, vertegenwoordigd door [REDACTED], [REDACTED] en mr. [REDACTED]. In dat gesprek is de re-integratie besproken maar is ook gesproken over communicatie. Vitra heeft aangegeven er belang aan te hechten dat er nog een gesprek plaats vindt tussen [REDACTED] en de twee collega's met wie ze in oktober 2016 de onder 1.7 aangehaalde mailwisseling heeft gehad. [REDACTED] heeft aangegeven dat als zij verder is met de re-integratie zij zeker het gesprek zal aangaan met deze collega's. Per 1 januari 2018 is de re-integratie gestart, met werkzaamheden voor twee halve dagen in de week.
  - 1.21. Partijen hebben begin 2018 nog een discussie gevoerd of [REDACTED] Vitra op de hoogte had moeten brengen van het opnemen van vakantiedagen tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid en of de bedrijfsarts wel toestemming heeft gegeven. [REDACTED] heeft vervolgens, na uitleg over de regelgeving door Vitra, haar vakanties aan Vitra opgegeven.
  - 1.22. Op 10 april 2018 heeft [REDACTED] de volgende e-mail aan Vitra gestuurd:  
*Ik heb een aanvraag binnengekregen van een relatie van mij voor een eventuele levering van Softshell's en/of Belleville's voor een brasserie. Het gaat uiteindelijk om ca. 40 stoelen. Ik heb met hem afgesproken dat ik eind van de ochtend de twee proefstoelen zal afgeven bij hem in Ridderkerk.*  
Aan een andere collega heeft ze vervolgens de gegevens gemaïld die benodigd waren om het uitleenformulier dat opgemaakt moest worden in te vullen.
  - 1.23. [REDACTED] heeft dezelfde ochtend nog op de e-mail van [REDACTED] gereageerd met het volgende:  
*"(...) Waarom zeg je echter niet spontaan wie de relatie is? Waarom zo vaag? Dit was vroeger reeds een irritatie bij mij omtrent je manier van communiceren, dat ik een bijkomende vraag moet stellen om te weten wat of hoe. Erg vermoeiend.*

*Mijn algemene stelling is dat, indien iemand vage/onvolledige informatie geeft, dit met de bedoeling is soms zaken te willen verbergen. Dit versterkt allerminst mijn vertrouwen jou.(...)*

*Mag ik je dan ook vriendelijk doch dringend te vragen je manier van communiceren te verbeteren in die zin.(...)"*

- 1.24. [REDACTED] heeft per e-mail aangegeven dat het haar spijt dat haar e-mail tot irritatie heeft geleid. Zij verzoekt [REDACTED] om irritatie bij hem te voorkomen, haar vanaf medio mei 2018 te coachen.
- 1.25. Per 21 mei 2018 is [REDACTED] volledig hersteld gemeld. [REDACTED] heeft met het oog op de gewenste coaching een gesprek aangevraagd. Dit gesprek werd uiteindelijk gepland op 12 juni 2018.
- 1.26. Op 12 juni 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden, waarbij [REDACTED] op non-actief is gesteld c.q. is vrijgesteld van werk. Vitra heeft dit met het gehele bedrijf gecommuniceerd middels de volgende e-mail:  
*Vanochtend heeft Vitra [REDACTED] (ktr: [REDACTED]) voor een week vrijgesteld van werk om over haar toekomst binnen Vitra na te denken. Ze zal om die reden deze week niet aanwezig zijn op kantoor.*
- 1.27. [REDACTED] heeft op 15 juni 2018 tegen de vrijstelling van werk geprotesteerd, verklaard zich overvallen te hebben gevoeld door de mededeling van Vitra dat zij afscheid van haar willen nemen en zich beschikbaar gehouden voor werk. De daaropvolgende onderhandelingen zijn vervolgens op niets uitgelopen.

#### Verzoek

2. Vitra verzoekt de kantonrechter bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] ex artikel 7:671b lid 1, onderdeel a Burgerlijk Wetboek (BW) te ontbinden, rekening houdend met de wettelijke opzegtermijn van 2 maanden, en te bepalen dat [REDACTED] recht heeft op een transitievergoeding van € 8.314,00.
3. Aan dit verzoek legt Vitra ten grondslag dat sprake is van een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 jo lid 1 BW, namelijk een verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond). Ter onderbouwing daarvan stelt Vitra - kort gezegd - dat de manier van communiceren van [REDACTED] zodanig is dat onduidelijkheid ontstaat. Dat irriteert en polariseert in de onderneming en is toxisch: het vergiftigt de algemene sfeer. Door de communicatie ontstaan misverstanden en miscommunicatie. Zij had daarover al voor de ziekmelding van [REDACTED] al een afspraak gemaakt op 4 november 2016, maar dat is er niet van gekomen. Ook over de communicatie tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid is Vitra niet te spreken. Zij wijst daarbij onder meer op de communicatie met de arbeidsdeskundige. Tot een gesprek over de wijze van communiceren en dat dit moet verbeteren is het niet gekomen omdat [REDACTED] dit wilde parkeren ten tijde van het gesprek tussen Vitra en [REDACTED] in december 2017. De werkwijze van [REDACTED] irriteert Vitra en [REDACTED] neemt voorts geen verantwoordelijkheid in haar dossiers, terwijl er ook ongenoegen was over de manier waarop [REDACTED] omzet claimde. Door haar starre opstelling, halve waarheden en leugens is het vertrouwen geheel verdwenen. Zelfs over de simpelste zaken ontstaat ophef, dat is gelegen in wantrouwen van beide partijen. Zo heeft [REDACTED] geen toestemming gevraagd voor haar vakantie tijdens arbeidsongeschiktheid, wat het vertrouwen in [REDACTED] heeft beschadigd, en is er gedoe geweest met de tankpas en een iPad hoes. Vitra meent ook dat zij door [REDACTED] is misleid omdat [REDACTED] heeft verzocht om vergoeding van de kosten van juridische bijstand, terwijl zij

verzekerd is voor rechtsbijstand. De arbeidsrelatie is daarom dusdanig verstoord geraakt dat de arbeidsovereenkomst dient te worden ontbonden, aldus Vitra.

4. Voor wat betreft de verzochte billijke vergoeding voert Vitra aan dat [REDACTED] nimmer melding heeft gemaakt van hoge werkdruk, terwijl ook van een overwerkcultuur geen sprake is, en zij ook niet op de hoogte was van de medische klachten van [REDACTED]. [REDACTED] heeft zich bovendien op 25 oktober 2016 niet ziekgemeld maar slechts laten weten dat zij niet kon komen. Als sprake was geweest van een ziekmelding had Vitra het anders aangepakt. Echter ook in de e-mail van de man van [REDACTED] van 25 oktober 2016 wordt [REDACTED] niet ziekgemeld. Tijdens de ziekte van [REDACTED] heeft Vitra zich voorts gedragen als goed werkgever en onder meer de hele commissie over het jaar 2016 nog uitbetaald. Zij is goed omgesprongen met [REDACTED] en heeft de vrijstelling van werk gegeven zodat [REDACTED] kon nadenken en zich goed kon laten voorlichten. Van ernstig verwijtbaar handelen is dan ook geen sprake.
5. [REDACTED] kan voorts geen aanspraak maken op een bonus. Dit is een persoonlijke afspraak die individueel per jaar wordt overeengekomen. In verband met de ziekte en beperkingen van [REDACTED] heeft Vitra besloten geen bonus agreement op te stellen voor 2017 en 2018, zodat er geen prikkel is voor [REDACTED] om omzet te genereren, wat het herstel in de weg zou kunnen zitten. [REDACTED] kan daarom geen aanspraak maken op een bonus over deze jaren, aldus – steeds – Vitra.

#### Verweer

6. [REDACTED] voert als verweer dat - samengevat – het verzoek van Vitra dient te worden afgewezen omdat geen sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Daarbij verzoekt zij om Vitra te veroordelen de non-actief stelling binnen 2 dagen na datum van onderhavige beschikking op te heffen en [REDACTED] toe te laten tot haar werkzaamheden, onder last van dwangsom van € 2.000,- per dag dat Vitra daaraan geen gehoor geeft. Verder vordert zij betaling van haar bonus vanaf 26 oktober 2016 tot heden. Daarnaast verzoekt [REDACTED] om onder collega's en relaties het volgende bericht te verspreiden, plaatsen en 14 dagen geplaatst te houden, eveneens op straffe van een dwangsom van € 2.000,- per dag:  
*Bericht namens de directie.*  
*Op 12 juni 2018 is [REDACTED] op non-actief gesteld. Vervolgens heeft Vitra een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Inmiddels heeft de kantonrechter geoordeeld dat er voor zowel de non-actiefstelling als voor de gevraagde ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen goede gronden aanwezig zijn. [REDACTED] zal haar werkzaamheden onmiddellijk hervatten en wij zullen haar daarbij ondersteunen. De directie.*  
Ook verzoekt [REDACTED] om Vitra te veroordelen in de werkelijke proceskosten.
7. De arbeidsrelatie is volgens [REDACTED] niet ernstig en duurzaam verstoord. Zij kan, na een goed gesprek, de draad weer oppakken. Zij kijkt daar ook naar uit en wil graag bij Vitra blijven werken. Bij de beoordeling of sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie moet ook belang worden gehecht aan het feit dat Vitra niets heeft gedaan om de relatie te verbeteren, terwijl [REDACTED] wel handreikingen heeft gedaan. Zij kan ook goed overweg met haar directe collega's, terwijl [REDACTED] niet zo vaak in Nederland is. Van een verstoorde arbeidsrelatie is dan ook geen sprake.

8. Voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt [REDACTED] om toekenning van een transitievergoeding van € 12.725,30 bruto op grond van artikel 7:673 BW en een billijke vergoeding van € 152.703,60 bruto op grond van artikel 7:671 b lid 8 sub c BW. Als er al sprake is van een verstoorde relatie dan is die geheel aan Vitra te wijten. [REDACTED] stelt daartoe dat Vitra in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld onder meer door de te hoge werkdruk en de bij [REDACTED] opletende stress en uitputting niet te onderkennen. Ook heeft Vitra niet goed op de ziekmelding van [REDACTED] gereageerd, zich niet ingespannen om de verhoudingen te verbeteren en [REDACTED] zonder goede reden op non-actief heeft gesteld. Vitra heeft na de hersteld-melding van [REDACTED] alleen nog willen spreken over de beëindiging van het dienstverband, aldus – steeds – [REDACTED].

### Beoordeling

#### *Verzoek Vitra*

9. De kantonrechter stelt voorop dat uit artikel 7:671b lid 1 jo 7:669 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub c tot en met h BW en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Vitra heeft ontbinding verzocht op de zogeheten g-grond, oftewel wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Het moet daarbij gaan om een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding die zodanig is dat van een werkgever niet verwacht hoeft te worden dat de arbeidsovereenkomst voortduurt.
10. Allereerst wordt stil gestaan bij de verwijten van Vitra aan het adres van [REDACTED] voorafgaand aan haar ziekmelding. Er heeft in oktober 2015 kennelijk een geïrriteerd gesprek plaatsgevonden tussen [REDACTED] en [REDACTED], nadat [REDACTED] te laat bij een bespreking verscheen, doordat zij haar kinderen weg had gebracht. Die irritatie heeft er toe geleid dat [REDACTED] intern heeft geïnformeerd of er een ziekmelding is gedaan. Die ziekmelding is daadwerkelijk ontvangen en dat er nadien nog gesproken is over het verloop van het gesprek blijkt nergens uit. Negen maanden later, in de zomer van 2016 zijn er dan door [REDACTED] irritaties uitgesproken over een gesprek dat bij ACT, een klant waarvan [REDACTED] een grotere bestelling had begeleid en waarvoor zij een bonus had ontvangen, had plaatsgevonden. De verwijten die [REDACTED] aan [REDACTED] maakt zijn feitelijk en voorstelbaar maar niet van zodanige ernst dat dit tot een waarschuwing heeft geleid of had kunnen leiden. De opmerkingen over het verwerken van vakantiedagen voorafgaand aan het vertrek zijn redelijk aanwijzingen van een werkgever maar geen verwijten die in het dossier over ontbinding van de arbeidsovereenkomst een grote rol kunnen spelen.
11. In oktober 2016 heeft [REDACTED] vervolgens een cynische mail aan twee collega's gestuurd over dat werken met hen een feestje is en blijft ze weg op een vergadering. Ook verschijnt ze niet op het moment dat Vitra met een groot aantal ook door haar uitgenodigde relaties naar de belangrijke Orgatech beurs moet vertrekken. Kort daarna blijkt uit de berichten van de echtgenoot dat [REDACTED] ernstige psychische problemen heeft die ook tot een gesloten opname met een rechtelijke machtiging leiden. Gelet op de ernst van de problemen en het feit dat reeds kort na haar ziekmelding de opname is gevolgd moet er van uit worden gegaan dat het gedrag van [REDACTED] in de weken voorafgaand aan haar ziekmelding in het licht van die ernstige psychische problemen moet worden gezien. Dat betekent dat Vitra de tot irritatie leidende gedragingen van [REDACTED] over die periode aan haar niet op dezelfde wijze mag



aanrekenen als wanneer zij niet kort daarna was opgenomen vanwege die ernstige psychische problemen. Wel mag van ██████ verwacht worden dat zij met de collega's met wie in de periode fricties zijn ontstaan het gesprek aan gaat om de lucht te klaren, waartoe zij in december 2017 haar bereidheid al heeft uitgesproken, vanaf het moment dat haar re-integratie succesvol zou zijn afgerond.

12. In het eerste jaar van haar arbeidsongeschiktheid is er weinig contact tussen partijen geweest en zijn er geen verwijten over en weer. Er zijn vanaf oktober 2017 vervolgens wat kleinere misverstanden over de opname van vakantiedagen, het doorgeven wat de naam van een klant is met betrekking tot een bepaalde bestelling en het niet kenbaar maken dat sprake is van een rechtsbijstandverzekering maar de verwijten die Vitra aan ██████ daarover wenst te maken zijn niet in verhouding tot wat er feitelijk aan de hand is. Er is eerder sprake van een misverstand dan van een opzettelijk misleiden, zoals Vitra lijkt te suggereren. Dat er fricties zijn ontstaan in het najaar van 2017 tussen ██████ en ██████, de door of namens Vitra ingeschakelde arbeidsdeskundige, is met name gelegen in het advies van ██████ om haar niet te laten re-integreren in het eerste spoor, bij Vitra dus. Ter zitting heeft ██████ erkend met ██████ besproken te hebben dat hij dacht dat het lastig zou worden wanneer ██████ bij Vitra zou terugkeren omdat volgens hem de situatie geleidelijk zodanig was geëvolueerd dat hij tot het inzicht kwam dat het niet goed zou komen. In vervolg daarop heeft het UWV geconcludeerd dat Vitra haar inspanningen in het kader van de re-integratie niet goed nakwam doordat het eerste spoor er niet in werd betrokken. Vitra heeft zich vervolgens vanaf begin januari 2018 ingespannen om ██████ alsnog succesvol in het eerste spoor te laten re-integreren. Dat heeft er toe geleid dat ██████ in mei 2018 weer beter gemeld kon worden.
13. In het eerste gesprek na haar betermelding heeft Vitra vervolgens aan haar laten weten afscheid van haar te willen nemen. Die opstelling van Vitra is kennelijk het gevolg van hetgeen ██████ ter zitting heeft uitgesproken en ook in de als productie 27 bij verzoekschrift overgelegde verklaring heeft verwoord: het is voor ██████ onmogelijk om nog met ██████ samen te werken. ██████ spreekt over een subversief communicatiepatroon. Dat hij de wijze van communicatie van ██████ zo heeft ervaren kan zo zijn maar wordt in deze procedure niet met concrete stukken onderbouwd. Zichtbaar is dat ██████ zich met name in de periode oktober 2016 emotioneel en ook onredelijk opstelde maar in latere situaties kan dat niet worden geconcludeerd. De door Vitra gehanteerde terminologie (o.a. toxisch) doet geloven dat het met de onderlinge communicatie (veel) ernstiger is gesteld dan daadwerkelijk uit de overgelegde stukken blijkt. Dat zij manipulatief is kan evenmin overtuigend uit de door Vitra aangedragen voorbeelden worden gehaald.
14. De wijze van communiceren van ██████ is iets, overigens net als de communicatie tijdens Vitra, waar partijen aan kunnen werken. Dat ziet echter meer op het functioneren en niet – direct – op een al dan niet verstoorde arbeidsverhouding. Als Vitra meent dat de communicatie met ██████ niet goed loopt ligt het op haar weg om daaraan te (laten) werken, bijvoorbeeld door een communicatie cursus aan te bieden. Terwijl ██████ heeft gevraagd of ██████ haar wil coachen zodat er geen of minder misverstanden ontstaan, heeft Vitra niets ondernomen om de communicatie en de relatie te verbeteren. De communicatie tijdens Vitra en de wijze waarop zij na de betermelding met ██████ is omgegaan, getuigt niet van goed werkgeverschap. Nadat ██████ na ruim anderhalf jaar arbeidsongeschiktheid terugkeerde, had zij zorgvuldiger om moeten gaan met haar, zeker gezien de bij Vitra bekende ziektegeschiedenis. Uit geen van de overgelegde stukken komt een beeld naar voren dat

kan rechtvaardigen dat Vitra drie weken nadat [REDACTED] volledig herstel was, afscheid van haar wilde nemen. Dat geldt ook voor de non-actief stelling die volgde. De gehanteerde terminologie en handelwijze van Vitra wekt de indruk dat zij Al langere tijd koerst op een afscheid van [REDACTED], zonder dat daarvoor een gegronde reden is.

15. Gelet op het voorgaande is niet vast komen te staan dat sprake is van een zo ernstige én duurzame verstoring van de arbeidsrelatie dat voortzetting daarvan niet in redelijkheid van Vitra kan worden gevergd. De conclusie is dan ook dat het ontbindingsverzoek van Vitra zal worden afgewezen. Het eerder geconstateerde door Vitra bewust aansturen op verstoring van de arbeidsverhouding zo kort op de betermelding na een ernstig en langdurig ziekteproces kan worden aangemerkt als een ernstige schending van de normen van goed werkgeverschap. Dat maakt dat van Vitra bij de terugkeer van [REDACTED] een grote inspanning mag worden verwacht om die terugkeer zorgvuldig en succesvol te laten verlopen.
16. Nu de arbeidsovereenkomst niet wordt ontbonden, wordt niet toegekomen aan de subsidiair door [REDACTED] verzochte transitievergoeding en billijke vergoeding.

#### *Verzoeken [REDACTED]*

17. Nu de arbeidsovereenkomst blijft bestaan komt de kantonrechter toe aan de tegenverzoeken van [REDACTED] die daarmee verband houden, bestaande uit – kort gezegd – wedertewerkstelling, het plaatsen en rondsturen van een rectificatie en betaling van de structureel variabele beloning vanaf 26 oktober 2016, met veroordeling van Vitra in de werkelijke proceskosten.

#### *Wedertewerkstelling & rectificatie*

18. Aangezien het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen zal het tegenverzoek van [REDACTED] tot veroordeling tot opheffing van de non-actiefstelling en toelating van [REDACTED] tot haar werk, worden toegewezen. De gevraagde dwangsom zal worden gematigd en gemaximeerd op een bedrag van € 250,- per dag dat Vitra daarmee in gebreke blijft, met een maximum van € 50.000,-.
19. De gevorderde rectificatie zal eveneens worden toegewezen, nu Vitra daartegen geen (afzonderlijk) verweer heeft gevoerd. Daarbij komt dat de e-mail van 12 juni 2018 over de vrijstelling van werk geen enkel doel diende en niet getuigt van goed werkgeverschap, hetgeen de rectificatie ook rechtvaardigt. Daargelaten dat er naar het oordeel van de kantonrechter geen grond was voor een non-actiefstelling, was het niet zorgvuldig van Vitra de op non-actiefstelling op deze wijze met het hele bedrijf te communiceren. De rectificatie zal worden toegewezen onder last van (een eveneens gematigde en gemaximeerde) dwangsom.

#### *Bonus*

20. Voor wat betreft de gevorderde bonus vanaf 26 oktober 2016 geldt het volgende. De kantonrechter concludeert allereerst dat [REDACTED] de nieuwe bonusregeling kennelijk heeft geaccepteerd; zij heeft niet geprotesteerd tegen deze nieuwe regeling en de (hogere) bonus zonder protest geaccepteerd. Deze prestatiebonus, zijnde een niet naar tijdruimte vastgesteld loon, valt niet onder artikel 7:629 lid 1 BW. In lid 8 van voornoemd artikel is evenwel artikel 7:628 lid 3 BW van overeenkomstige toepassing verklaard, op grond waarvan het niet naar tijdruimte deel van het vastgestelde loon eveneens dient te worden doorbetaald. Dat betekent dat Vitra ten onrechte de bonus

slechts, zoals ter zitting is gebleken, tot en met december 2016 heeft uitbetaald. Daar doet niet aan af dat er geen nieuw bonus agreement is opgesteld door Vitra. [REDACTED] heeft daarom recht op uitbetaling van de bonus vanaf januari 2017, nu een dergelijke bonus tijdens ziekte alsook tijdens een schorsing of non-actiefstelling, die voor rekening van een werkgever komt, dient te worden doorbetaald. Uitgangspunt daarbij is dat het gemiddelde niet naar tijdruimte vastgestelde loon dient te worden uitbetaald. Bij berekening van het gemiddelde zal worden uitgegaan van de voorgaande 3 jaren, zijnde 2014 tot en met 2016. Uitgaande van de onder de feiten aangehaalde bonusbedragen komt de gemiddelde bonus uit op een bedrag van € 15.311,91 bruto per jaar, oftewel € 1.275,99 bruto per maand. Dit zal worden toegewezen vanaf januari 2017, nu onbetwist is gebleven dat de bonus tot en met december 2016 is betaald. Nu [REDACTED] bij haar verweerschrift, ingediend op 20 september 2018, heeft verzocht om deze bonus toe te wijzen 'tot heden' wordt de bonus toegewezen tot 20 september 2018, hetgeen niet betekent dat er na die datum geen bonus verschuldigd zou zijn. De gevorderde wettelijke verhoging hierover zal eveneens worden toegewezen, met dien verstande dat de verhoging zal worden gematigd tot 10%.

21. Bij deze uitkomst van de procedure zal Vitra met de proceskosten van [REDACTED] worden belast. Voor de gevraagde veroordeling in de daadwerkelijke proceskosten van de procedure is echter geen aanleiding.

## BESLISSING

De kantonrechter:

- I. wijst het verzoek tot ontbinding van Vitra af;
- II. veroordeelt Vitra om de non-actiefstelling van [REDACTED] binnen twee dagen na de datum van deze beschikking op te heffen en [REDACTED] in de gelegenheid te stellen haar overeengekomen werkzaamheden te hervatten, op straffe van een dwangsom van € 250,- per dag dat Vitra daaraan geen gehoor geeft, met een maximum van € 50.000,-;
- III. veroordeelt Vitra om, op straffe van een dwangsom van € 250,- per dag dat Vitra daaraan geen gehoor geeft met een maximum van € 10.000,-, de volgende rectificatie te verspreiden, in het Nederlands en Engels, aan alle medewerkers van Vitra en haar relaties en te plaatsen op het intranet van Vitra gedurende 14 dagen:  
*Bericht namens de directie.*  
*Op 12 juni 2018 is [REDACTED] op non-actief gesteld. Vervolgens heeft Vitra een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Inmiddels heeft de kantonrechter geoordeeld dat er voor zowel de non-actiefstelling als voor de gevraagde ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen goede gronden aanwezig zijn. [REDACTED] zal haar werkzaamheden onmiddellijk hervatten en wij zullen haar daarbij ondersteunen.*  
*De directie.*
- IV. bepaalt dat [REDACTED] over de periode van 1 januari 2017 tot 20 september 2018 recht heeft op betaling van de bonus ad € 1.275,99 bruto per maand;

- V. veroordeelt Vitra tot betaling aan [REDACTED] van het onder IV. bepaalde, vermeerderd met de wettelijke verhoging ad 10% en de wettelijke rente;
- VI. veroordeelt Vitra in de kosten van deze procedure, aan de zijde van [REDACTED] tot op heden begroot op € 600,- aan salaris gemachtigde, voor zover verschuldigd inclusief btw;
- VII. veroordeelt Vitra tot betaling van een bedrag van € 50,00 aan nasalaris, te verhogen met een bedrag van € 68,00 onder de voorwaarde dat betekening van het vonnis heeft plaatsgevonden en Vitra niet binnen 14 dagen na aanschrijving vrijwillig aan de beschikking heeft voldaan, een en ander voor zover van toepassing, inclusief btw;
- VIII. wijst het meer of anders verzochte af;

Aldus gegeven door mr. H. Patijn, kantonrechter, en in het openbaar uitgesproken op 24 oktober 2018 in tegenwoordigheid van de griffier.

voor ERASSE BOMFORD  
de griffier van de rechtbank Amsterdam