



# beschikking

RECHTBANK MIDDEN-NEDERLAND

Civiel recht  
kantonrechter

locatie Almere

Zaak- en rekestnummer: 7429133 / ME VERZ 18-187

Datum beslissing: 18 februari 2019

## Beschikking op een ontbindingsverzoek in de zaak van

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

gevestigd te Almere,  
verzoekster,  
hierna ook te noemen:   
gemachtigde mr. M. Ritmeester,

en

wonende te Zeist,  
verweerder,  
hierna ook te noemen:   
gemachtigde mr. B.A. Goossens.

## 1. De procedure

1.1. De kantonrechter heeft kennis genomen van het verzoekschrift, ter griffie binnengekomen op 21 december 2018 van   
het verweerschrift van   
en nadere producties van beide kanten.

1.2. De mondelinge behandeling is gehouden op 25 januari 2019. Namens   
erschenen   
hierna ook te noemen:   
) CFO, bijgestaan door haar gemachtigde.   
is ook verschenen, bijgestaan door zijn gemachtigde. Partijen hebben ter zitting hun standpunten nader toegelicht, de gemachtigden aan de hand van overgelegde pleitnotities.

## 2. De feiten

2.1.   
is op 1 december 2008 bij   
in dienst getreden, sinds 2014 in de functie van Chief Executive Officer (CEO). Het laatstelijk door   
verdiende salaris bedraagt € 9.700,00 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag.

2.2.   
is een bedrijf dat haar klanten oplossingen biedt voor de bewaking en registratie van temperatuur, nodig om de kwaliteit en veiligheid van specifieke producten te waarborgen. Bij   
werken ongeveer 15 mensen.

2.3. is statutair bestuurder van , enig aandeelhouder van  
is medebestuurder van is daarnaast CFO bij

2.4. heeft op 9 april 2018 een e-mail gestuurd naar aandeelhouders van  
waarin hij, onder meer, het volgende heeft geschreven:

*"Alhoewel we na een moeizame start dit jaar weer mooi op plan lopen hebben we op dit moment last van wat personele strubbelingen. Dit wordt veroorzaakt doordat het succes van : bij enkele personeelsleden in de verkooporganisatie naar het hoofd is gestegen. (...)*

*Zoals bekend is . een kleine en daardoor kwetsbare organisatie. Iedereen levert op basis van kennis en ervaring een specifieke bedrage aan het succes. We kunnen daardoor niemand missen. Helaas hebben in de afgelopen twee weken twee personeelsleden, (sales) en (tech sales), daar misbruik van proberen te maken. Zij hebben hun plek als machtspositie misbruikt en geprobeerd de bedrijfsvoering naar hun hand te zetten. Hierbij hebben zij geprobeerd mij als algemeen directeur en als persoon te beschadigen en [ktr: = ] en mij als directie tegen elkaar uit te spelen. (...)"*

2.5. ; heeft op 10 april 2018, na afstemming met het volgende bericht naar de aandeelhouders van . gezonden, met daarin, voor zover van belang, de volgende inhoud:

*"Ik kreeg nogal wat bezorgde reacties, dit was niet de bedoeling van de email en ook nergens voor nodig. De email was niet bedoeld als vraag om hulp en zeker niet bedoeld als noodkreet. (...)*

*We vinden het wel zo netjes om jullie te informeren over dit soort zaken. Echter als je personeel hebt heb je weleens problemen met personeel. Daar is niets gek aan. Het moet, en dat doen we uiteraard, wel serieus worden opgevolgd. Maar op dit moment moeten we het onder aandeelhouders en directie ook niet groter maken dan het is. (...)*

*Mijn excuses als de email verkeerd is overgekomen en mijn dank voor jullie betrokkenheid. (...)"*

2.6. In een brief van 4 juli 2018, ondertekend door zes werknemers van (waaronder .), hebben deze werknemers, onder meer, het volgende geschreven aan

*"Middels deze brief verklaren ondergetekende werknemers van geen vertrouwen meer te hebben in de directeur . De afgelopen 18 maanden heeft in onze ogen niet alleen zijn functie onvoldoende vervuld maar met name zijn gedrag heeft ervoor gezorgd dat wij de samenwerking niet meer als prettig ervaren. Verschillende personeelsleden hebben dit in december 2017 en april 2018 reeds aangekaart bij de directie. Er hebben sindsdien meerdere gesprekken plaatsgevonden welke geen of een averechts effect hebben gehad. Wij zien helaas in het belang van dan ook geen andere optie om onze bevindingen middels deze brief nogmaals aan te kaarten.*

*Onze bevindingen;*

- Zijn gedrag veroorzaakt een sterk verstoorde en demotiverende werksfeer;
- Ontbreken van een onderbouwd plan en visie voor de toekomst (...)
- Ontbreken van ondernemerschap; durft geen risico's te nemen en neemt geen beslissingen;
- Steekt onvoldoende tijd en energie in relatiemanagement (...)
- Doet aan micromanagement waardoor niemand initiatief durft en wil nemen of ideeën aandraagt;
- Volgt zijn taken niet adequaat op waardoor werkzaamheden niet of vertraagd worden uitgevoerd en komt beloftes en toezeggingen niet na.

Wij hebben onvoldoende vertrouwen dat ... onder de leiding van ... naar de volgende fase gebracht zou kunnen worden. Ook zijn wij van mening dat de hierboven gestelde punten van nadelige invloed hebben op de huidige financiële situatie van ... In plaats van te bouwen aan een succesvolle onderneming welke haar eigen kosten en investeringen kan dragen zijn er structureel geen, of verkeerde beslissingen genomen. (...)

Wij blijven ons voor volle 100% inzetten om var. ... een succes te maken.

Wij hopen tot een snelle oplossing te komen om daarmee onnodig vertrek van goed personeel te voorkomen. (...)"

2.7. Op donderdag 5 juli 2018 en vrijdag 6 juli 2018 hebben besprekingen plaatsgevonden tussen de bestuurders van ... en aandeelhouders van ... (respectievelijk ... van ... en ... van ...). over de ontstane situatie tussen de groep werknemers en ... Hierbij heeft ... aangegeven dat een voetbaltrainer die niet langer het vertrouwen kent van het team zal moeten vertrekken. ... heeft aangegeven het als een intern probleem te zien maar het verloop met aandacht en zorgen te zullen volgen.

2.8. ... heeft met een e-mailbericht van 17 juli 2018 het volgende geschreven aan ...

"Sorry dat ik je moet storen, maar ik wil je op de hoogte brengen van wat hier is voorgevallen vanmiddag.

... en ... moesten een mapping report doornemen en al gauw hoorden we dat ... weer denigrerend begon te spreken tegen ... Toen dat helemaal escaleerde is ... naar mij toegekomen en probeerde ik de angel er even uit te halen. Doordat ... nogal tekeer ging (...) heb ik voorgesteld om eerst even met ... te gaan zitten. ... was op dat moment behoorlijk overstuur (...). Op verzoek van ... zijn wij samen naar ... gegaan in een poging de zaak op te lossen.

Na enkele minuten ontspoorde het gesprek volledig, waarbij ... zich wederom denigrerend uitliet richting ... De letterlijke woorden van ... waren "jij hebt mij een brief gestuurd dan kan je opflikkeren ook". Dit is in mijn beleving ongeachte de situatie niet hoe een directeur zich hoort op te stellen.

... heeft het gesprek helemaal overstuur verlaten, hij heeft zich inmiddels ziek gemeld omdat hij het niet meer trekt om zo behandeld te worden.

Vervolgens komt bij mij de kamer binnen met het verwijt "dat wij nooit de brief hadden mogen laten tekenen" want hij is tenslotte "een junior medewerker".

Ik denk dat wij kunnen stellen dat dit precies een van de redenen is geweest waarom wij de brief hebben ingediend. Terwijl wij naar eer en geweten de dagelijkse operatie proberen in stand te houden zijn er al meerdere incidenten geweest met die hier een zeer negatieve invloed op hebben.

Ik begrijp dat jouw handen op dit moment ook gebonden zijn maar op deze voet verder gaan (tot er een oplossing is gevonden) is niet haalbaar met de huidige opstelling van (...)"

- 2.9. Op 23 juli 2018 heeft op het kantoor van een gesprek plaatsgevonden tussen de aandeelhouders van en de dan aanwezige ondertekenaars van de brief van 4 juli 2018.
- 2.10. Op 26 juli 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen en , onder meer over de voortgang van de situatie met de medewerkers.
- 2.11. , heeft zich op 27 juli 2018 ziek gemeld.
- 2.12. Tijdens de Algemene vergadering van Aandeelhouders (AVA) van 19 oktober 2018 is gestemd over het voornemen om te schorsen als statutair bestuurder van . Na stemming is besloten tot schorsing van zoals is bevestigd in de notulen van die vergadering.

### 3. Het verzoek, het verweer en het (voorwaardelijk) tegenverzoek

- 3.1. verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met op een zo kort mogelijke termijn te ontbinden.
- 3.2. heeft verweer gevoerd en hij heeft geconcludeerd tot afwijzing van het ontbindingsverzoek. Voorwaardelijk, namelijk voor het geval de kantonrechter de door verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst toewijst, heeft verzocht om aan hem – naast de transitievergoeding die , in ieder geval toekomt – een billijke vergoeding toe te kennen.

### 4. De beoordeling

- 4.1. In de onderhavige zaak staat ter beoordeling de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden en, zo ja, of aan , naast de transitievergoeding, ook een billijke vergoeding moet worden toegekend, zoals door hem is verzocht.
- 4.2. Artikel 7:671b lid 1 aanhef en onder a BW bepaalt dat de kantonrechter op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst kan ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdelen c tot en met h BW, welke onderdelen redelijke gronden voor beëindiging van het

dienstverband bevatten. *\_\_\_\_\_* baseert haar verzoek op artikel 7:671b juncto (*primair*) 7:669 lid 3 onder g en (*subsidiair*) onder h BW. Onderdeel g van het derde lid bepaalt dat onder een redelijke grond wordt verstaan een verstoorde arbeidsverhouding, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst langer te laten voortduren, terwijl onder onderdeel h andere dan de in het artikel genoemde omstandigheden kunnen worden geschaard.

#### *Opzegverbod*

4.3. De kantonrechter stelt allereerst vast dat het opzegverbod van artikel 7:670 lid 1 BW niet in de weg staat aan het ontbindingsverzoek. Hoewel *\_\_\_\_\_* ten tijde van het indienen van het verzoekschrift arbeidsongeschikt was en dat nog steeds is, houden de feiten en omstandigheden die *\_\_\_\_\_* ten grondslag heeft gelegd aan haar verzoek geen verband met de ziekte van *\_\_\_\_\_*. Het conflict tussen de medewerkers van *\_\_\_\_\_* en *\_\_\_\_\_* bestond al langer (zie 2.4., 2.6. en 2.8.) en ook de aandeelhouders hebben voor de ziekteperiode van *\_\_\_\_\_* hun zorgen geuit (zie 2.5., 2.7., 2.9. en 2.10). Dat *\_\_\_\_\_* in de weken voor zijn ziekte nog gesprekken had met een potentieel nieuwe financier en dat de aandeelhouders van *\_\_\_\_\_* daar weet van hadden, maakt nog niet dat er niets aan de hand was en dat daarmee is onderbouwd dat *\_\_\_\_\_* alleen van *\_\_\_\_\_* af wil vanwege zijn ziekte. Dat de ziekmelding van *\_\_\_\_\_* niet het gevolg was van het conflict, maar van overspannenheid van Tjong doordat hij te veel en te hard gewerkt had, wordt op zich niet door *\_\_\_\_\_* betwist. Maar dat maakt nog niet dat het ontbindingsverzoek wel verband houdt met de ziekte van *\_\_\_\_\_*, heeft met betrekking tot dat punt onvoldoende gesteld, zodat het verweer van *\_\_\_\_\_* dat reeds het opzegverbod aan de ontbinding in de weg staat, wordt verworpen.

#### *Gronden*

4.4. Ten aanzien van de gronden die *\_\_\_\_\_* aan haar verzoek ten grondslag heeft gelegd, komt de kantonrechter tot het oordeel dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van *\_\_\_\_\_* in redelijkheid niet gevergd kan worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst met *\_\_\_\_\_* laat voortduren. Hiertoe wordt het volgende overwogen.

4.5. *\_\_\_\_\_* heeft een uitzonderlijke positie, CEO, in een klein bedrijf met gekwalificeerd personeel, dat niet eenvoudig vervangbaar is. *\_\_\_\_\_* heeft gesteld dat deze positie onhoudbaar is geworden omdat een belangrijk deel van de werknemers niet meer met hem wil samenwerken en zijn mededirecteur en de aandeelhouders geen vertrouwen meer hebben in zijn aansturing van de medewerkers en de koers die bij met het bedrijf wil varen. Hierna worden deze drie relevante verhoudingen besproken.

#### *Verstoorde verhouding met de medewerkers*

4.6. Ten aanzien van de samenwerking met de medewerkers heeft *\_\_\_\_\_* het volgende gesteld. In december 2017 en april 2018 hebben medewerkers van *\_\_\_\_\_* hun zorgen geuit over de wijze waarop *\_\_\_\_\_*, leiding gaf binnen de organisatie. Zij hebben zowel het functioneren van *\_\_\_\_\_* aan de orde gesteld, als ook de wijze waarop *\_\_\_\_\_* omging met de werknemers. Deze omgang was grof en autoritair en werknemers voelden zich hierdoor onveilig. Naar aanleiding van de klachten heeft *\_\_\_\_\_* met *\_\_\_\_\_* gesproken en hij heeft hem verzocht om zijn gedrag aan te passen. Ook hebben gesprekken, in bijzijn van *\_\_\_\_\_*, plaatsgevonden tussen *\_\_\_\_\_* en de betreffende werknemers om de klachten te bespreken. Het resultaat was een tijdelijke aanpassing in het gedrag van *\_\_\_\_\_* maar al snel viel hij terug in zijn oude gedrag. Een zestal werknemers heeft uiteindelijk op 4 juli 2018 een brief aan *\_\_\_\_\_* gestuurd waarin zij hun punten van zorg aan *\_\_\_\_\_* hebben kenbaar gemaakt en zij het vertrouwen in *\_\_\_\_\_*

hebben opgezegd. heeft hierover nog verklaard dat hij , meerdere keren heeft aangesproken op zijn omgang met de werknemers, maar dat hij na de ziektemelding van pas goed zag welke impact het één en ander op de organisatie heeft gehad. Hij merkte dat de rust terugkeerde en er weer een positieve sfeer op de werkvloer kwam.

4.7. heeft het volgende hiertegen ingebracht. Hij is zich ervan bewust dat er ongenoegen was bij enkele werknemers. Afgezien van het feit dat er ten aanzien van een aantal werknemers sprake was van matig functioneren - waarop zij zijn aangesproken door - was dit mede ingegeven door het feit dat er, vanwege de slechte financiële situatie waarin verkeert, geen budgetten beschikbaar waren om (voorgenomen) plannen te verwezenlijken. Dit heeft bij sommigen geleid tot frustratie en hiervan kreeg als algemeen directeur begrijpelijkerwijs de schuld, doch volgens hem ten onrechte.

4.8. Naar het oordeel van de kantonrechter verschuilt zich met dit verweer ten onrechte achter zijn positie als CEO en de verantwoordelijkheden die deze positie met zich brengt. Van een CEO wordt zonder meer verwacht dat hij moeilijke beslissingen neemt ten dienste van het bedrijf, soms ook tegen de belangen van individuele medewerkers in. verwijt ook niet dat hij op dat vlak niet goed heeft gefunctioneerd. Waar het om gaat is dat als CEO wel genoeg draagvlak moet behouden om de onderneming niet in gevaar te brengen. Dat klemt te meer in een klein bedrijf als , waar verstoorde verhoudingen tot een leegloop kunnen leiden.

Dat de klachten afkomstig waren van rancuneuze dan wel slecht functionerende medewerkers wordt betwist door , en blijkt onvoldoende uit de gestelde feiten. Eén van de medewerkers, , heeft op 28 maart 2018 nog een salarisverhoging van gehad wegens zijn uitzonderlijke inzet en persoonlijke groei. heeft ter zitting ook bevestigd dat de medewerkers met de beperkte middelen die er zijn resultaten weten te boeken en dat zich een uitloop niet kan veroorloven.

Dat zijn gedrag richting de medewerkers voor zijn ziekteperiode er aan heeft bijgedragen dat er een gedemotiveerde werksfeer op de werkvloer was ontstaan ziet niet. Hij wijst er nogmaals op dat hij als CEO voor het bedrijf noodzakelijke maar bij het personeel onwelgevallige besluiten heeft moeten maken en dat dat de oorzaak is van de onvrede. Maar uit zowel de brief van 4 april 2018, de mail van 17 juli 2018 en de verklaring van ter zitting blijkt dat het de werknemers juist te doen is om het gedrag van en het ontbreken bij van zelfreflectie op zijn eigen rol. Hoewel hem dit wordt voorgehouden tijdens de zitting blijft volharden in zijn standpunt dat de geuite kritiek voortvloeit uit het gegeven dat hij als directeur nu eenmaal de persoon is waarop onvrede van werknemers zal richten. Onbedoeld bevestigt hiermee dat de verhouding met zijn medewerkers onherstelbaar verstoord is geraakt. Zonder inzicht, of ten minste een erkenning dat er iets aan de hand is en dat zijn gedrag hier ook een rol in gespeeld kan hebben, is er immers geen verbetering mogelijk.

#### *Verstoorde verhouding met*

4.9. Daarnaast is door alle gebeurtenissen ook de verhouding met zijn mededirecteur en bestuurder , zodanig verstoord geraakt dat verdere samenwerking niet meer reëel is. Hoewel , nog ter zitting heeft verklaard dat zij altijd goed hebben samengewerkt en op vertrouwelijke voet met elkaar staan, verklaart : zelf dat voortzetting van de samenwerking niet meer mogelijk is. heeft in het voorjaar van 2018 meerdere keren gesprekken met gevoerd om hem ervan te overtuigen zijn gedrag jegens medewerkers aan te passen, maar uiteindelijk heeft dit niet tot het gewenste resultaat geleid. Het vertrouwen

dat dit alsnog gaat veranderen is er niet meer. De opmerking van [redacted] dat de rust bij [redacted] is teruggekeerd en dat er nu een positieve sfeer heerst binnen de onderneming – hoewel dit voor [redacted] uiteraard een hard gelag moet zijn – onderstreept naar het oordeel van de kantonrechter de ernst van de situatie. Daar komt nog eens bij dat de inzichten van beide directeuren waar het met het bedrijf naar toe moet, niet meer parallel lopen: waar internationale expansie voorstaat, wil [redacted] met steun van de aandeelhouders juist intern voor rust en stabiliteit zorgen. Dergelijke verschillen van inzicht benadrukken nog eens dat verdere samenwerking bij terugkeer van [redacted] niet van [redacted] gevergd kan worden.

*Verstoorde verhouding met de aandeelhouders.*

4.10. Ook de verschillen van inzicht met de aandeelhouders van [redacted], dragen bij aan de verstoorde verhoudingen die binnen [redacted] zijn ontstaan. De aandeelhouders hebben geen vertrouwen meer in [redacted], en ondersteunen dan ook expliciet het verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Volgens [redacted], gaat het de aandeelhouders vooral om de kostenpost die hij door zijn afwezigheid is geworden en is er een verschil in inzicht geconstrueerd om van hem af te komen. Volgens [redacted] heeft hij tot zijn ziekteperiode de volste steun van de aandeelhouders gehad om zijn visie, om [redacted] tot een internationaal opererend bedrijf te laten uitgroeien, uit te voeren. Dit heeft [redacted] echter onvoldoende aannemelijk kunnen maken. [redacted] voert gemotiveerd aan dat de directeuren de opdracht hadden om eerst intern de zaken op orde te krijgen en dat er geen sprake van was dat [redacted] een volledige vrijstelling had gekregen om zijn plannen uit te rollen. Deze afspraken blijken ook nergens uit.

*Herplaatsing niet in de rede*

4.11. De kantonrechter acht voorts voldoende aannemelijk geworden dat herplaatsing van [redacted], binnen een redelijke termijn, in een andere passende functie niet in de rede ligt. Theoretisch zou [redacted] kunnen re-integreren in een andere dan zijn eigen functie. Maar omdat de kern van het probleem ligt in de in de onderlinge verhouding tussen [redacted] en zijn collega's en [redacted], medewerkers niet meer met hem willen samenwerken en het bedrijf zo klein is, kan niet worden aangenomen dat herplaatsing een reële mogelijkheid is of een goede oplossing is voor de bestaande situatie.

4.12. Het verzoek van [redacted] tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, zal gelet op het voorgaande worden toegewezen.

4.13. De kantonrechter zal op grond van het bepaalde in artikel 7:671b lid 8 onder a BW het einde van de arbeidsovereenkomst bepalen op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd (drie maanden), waarbij de duur van de periode die aanvangt op de datum van ontvangst van het verzoek (21 december 2018) en eindigt op de datum van dagtekening van de ontbindingsbeslissing (18 februari 2019) in mindering wordt gebracht, met dien verstande dat nog ten minste één maand dient te resteren. De tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst zal daarom worden ontbonden per 1 april 2019.

4.14. De kantonrechter stelt vast dat partijen het er over eens zijn dat aan [redacted] bij de beëindiging van het dienstverband een transitievergoeding toekomt van € 34.920,00 (bruto). Deze zal dan ook worden toegewezen op grond van artikel 7:673 lid 1 sub a BW. In dit kader wordt nog overwogen dat [redacted] in deze procedure heeft bevestigd dat [redacted] niet zal worden gehouden aan zijn concurrentie- en relatiebeding.

*Geen billijke vergoeding*

4.15. Op grond van hetgeen is bepaald in artikel 671b lid 8 onder c BW kan de kantonrechter ten laste van de werkgever aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Volgens is deze situatie aan de orde en hij stelt hiertoe het volgende. heeft door haar handelen en nalaten een situatie gecreëerd die door haar nu wordt bestempeld als een verstoorde arbeidsverhouding. heeft niets gedaan om deze vermeende verstoring te herstellen, bijvoorbeeld het inzetten van mediation, zoals ook door de bedrijfsarts is geadviseerd. schetst in deze procedure een onjuist beeld van de situatie, maakt onterechte verwijten en heeft niets gedaan om het herstel van te bevorderen, wat in strijd moet worden geacht met goed werkgeverschap, hetgeen ook geldt voor het schorsingsbesluit door de aandeelhouders van , wat voor uiterst diffamerend werkt. Vanwege het ernstige verwijt dat kan worden gemaakt heeft verzocht om toekenning van een billijke vergoeding van € 315.165,80 (bruto), welk bedrag hij heeft berekend aan de hand van verwacht inkomensverlies, pensioenschade en het gemis van overige arbeidsvoorwaarden en de belemmeringen die hij ervaart door het relatie- en concurrentiebeding.

4.16. De kantonrechter is echter van oordeel dat geen sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen van en ziet dan ook geen aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen. verwijt onder andere dat zij op valse gronden een verstoorde arbeidsverhouding heeft voorgewend, terwijl er hoogstens sprake is van ongenoegen bij een aantal medewerkers over het gevoerde directiebeleid. Hiervoor is reeds uiteengezet dat voldoende is vast komen te staan dat sprake is van verstoorde verhoudingen, te wijten aan het gedrag van heeft hem hierop aangesproken, maar is er niet in geslaagd zich op dit punt te verbeteren. Ook rondom het besluit van de AVA van om te schorsen als statutair bestuurder kan naar het oordeel van de kantonrechter geen ernstig verwijt worden gemaakt. Het ging in beginsel om een tijdsgebonden maatregel, die de AVA noodzakelijk achtte om bestuurbaar te houden. Dat dit besluit voor hem een bijzonder diffamerende werking heeft gehad, is overigens verder niet gebleken. Wat de verzuimbegeleiding en re-integratie-inspanningen van betreft kan worden opgemerkt dat meer had kunnen doen, bijvoorbeeld door toe te staan op kosten van een externe coach in te schakelen, zoals door de bedrijfsarts was geadviseerd. Het enkele feit dat zij dit advies niet heeft opgevolgd, betekent nog niet dat daarmee vast staat dat in ernstige mate steken heeft laten vallen, met aantoonbare (negatieve en/of financiële) gevolgen voor die in redelijkheid voor rekening van dienen te komen. Naar het oordeel van de kantonrechter is er dan ook geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van waarbij bovendien in ogenschouw moet worden genomen dat het moet gaan om *ernstige* verwijtbaarheid wil het tot het toekennen van een vergoeding kunnen komen. Het verzoek van tot toekenning van een billijke vergoeding zal, gelet op het voorgaande, worden afgewezen.

*proceskosten*

4.17. De kantonrechter ziet aanleiding om de proceskosten te compenseren, zoals hierna zal worden vermeld.



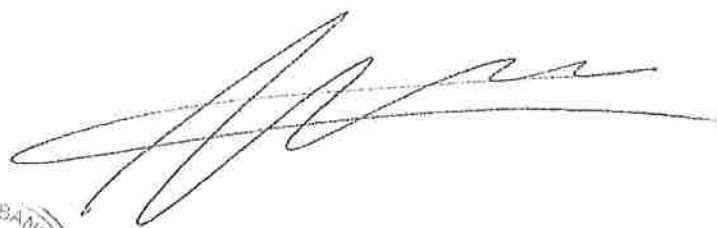
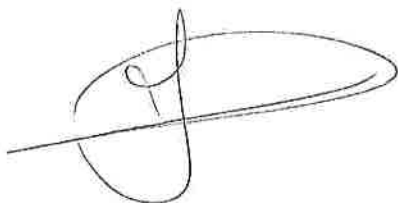
---

**5. De beslissing**

De kantonrechter:

- 5.1. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen op grond van het bepaalde in artikel 7:671b lid 1 onder a, juncto artikel 7:669 lid 3 onder g BW;
- 5.2. bepaalt het einde van de arbeidsovereenkomst op 1 april 2019;
- 5.3. veroordeelt tot betaling aan van een transitievergoeding van € 34.920,00 bruto;
- 5.4. compenseert de proceskosten in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt.

Deze beschikking is gegeven door mr. A.M. Loots en is in het openbaar uitgesproken op 18 februari 2019.



Voor afschrift  
De griffier van de  
rechtbank  
Midden-Nederland

