

# beschikking

IN NAAM VAN DE KONING

## GERECHTSHOF ARNHEM-LEEWARDEN

locatie Arnhem

afdeling civiel recht, handel

zaaknummer gerechtshof

(zaaknummer rechtbank Midden-Nederland, locatie Utrecht, )

### beschikking van 19 juli 2019

in de zaak van

wonende te  
verzoeker in hoger beroep,  
in eerste aanleg: verweerder,  
hierna:  
advocaat: mr.

tegen

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid  
**Brilmij Groep B.V.**,  
handelende onder de naam **GrandVision Benelux**,  
gevestigd te Soesterberg,  
verweester in hoger beroep,  
in eerste aanleg: verzoekster,  
hierna: Grandvision,  
advocaat: mr. C.C. Oberman.

#### 1. Het geding in eerste aanleg

Voor het geding in eerste aanleg verwijst het hof naar de beschikking van de kantonrechter (rechtbank Midden-Nederland, locatie Utrecht) van 20 december 2018.

#### 2. Het geding in hoger beroep

2.1 Het verloop van de procedure is als volgt:

- het beroepschrift met een nieuwe productie van , ter griffie ontvangen op 13 februari 2019;
- het verweerschrift met een nieuwe productie van GrandVision;
- de op 26 juni 2019 gehouden mondelinge behandeling, waarbij beide partijen schriftelijke notities hebben overgelegd.

2.2 Na afloop van de mondelinge behandeling heeft het hof beschikking bepaald op 28 augustus 2019 of zoveel eerder als mogelijk is.



2.3 heeft in zijn hoger beroep schrift verzocht hem op de voet van artikel 7:683 lid 3 c.q. artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek (BW) ten laste van GrandVision een billijke vergoeding c.q. schadevergoeding toe te kennen van € 1.821.995,- bruto, althans van een bedrag als het hof redelijk acht, met veroordeling van Grandvision in de kosten van het hoger beroep.

### 3. De feiten

3.1 GrandVision is een dochtervennootschap van GrandVision Benelux B.V. Deze vennootschap is op haar beurt een dochter van GrandVision Retail Holding B.V., die weer een dochter is van GrandVision N.V.

3.2 , geboren op , is sinds 1 juni 2016 in dienst van GrandVision in de functie van Managing Director van de moedervennootschap GrandVision Benelux B.V. Hij is per diezelfde datum benoemd tot statutair bestuurder van GrandVision Benelux B.V. De arbeidsovereenkomst met Grandvision is aangegaan voor onbepaalde tijd. De plaatsen waar de werkzaamheden gewoonlijk werden verricht, waren Soesterberg (NL) en Mechelen (BE). Ten behoeve van de werkzaamheden in België had GrandVision voor j een appartement in Brussel gehuurd. rapporteerde aan de heer (verder: ), Senior Vice-President van GrandVision N.V.

3.3 Het salaris van bedroeg € 28.458,33 bruto per maand inclusief 8% vakantiebijslag. In artikel 3 van de arbeidsovereenkomst was een bonusregeling opgenomen ("at target" 35% van het bruto jaarsalaris, maximaal 52,5% van dat salaris), in artikel 4 de regeling van het 'Long Term Incentive Plan' (LTIP) en het 'GV Top LTIP'. Zowel de toekenning van de bonus als de toekenning van LTIP en GV Top LTIP waren onderworpen aan de discretionaire beslissingsbevoegdheid van GrandVision N.V. In artikel 11 van de arbeidsovereenkomst van was een non-concurrentiebeding met een looptijd van twee jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst opgenomen, alsmede een relatiebeding en een non-wervingsbeding met een looptijd van een jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst.

3.4 Sinds zijn indiensttreding heeft j in België een reorganisatie doorgevoerd. In dat kader heeft hij in februari 2018 met instemming en medeweten van de Country Manager voor België, de heer , en de manager GrandOptical voor België, mevrouw gedegradeerd en de HR-manager voor België, mevrouw ontslagen. heeft tegelijkertijd een drietal oud-collega's in dienst laten treden. Eén van deze collega's was de heer (verder: ). Hij heeft de functie van Real Estate Manager gekregen.

3.5 Gedurende de maand maart 2018 hebben elf medewerkers van GrandVision in België zich bij hun manager/vertrouwenspersoon over het gedrag van beklagd. GrandVision heeft deze klachten in behandeling genomen en deze conform de GrandVision Whistle Blower Procedure van februari 2015 behandeld. De heer , General Counsel van GrandVision N.V., heeft een intern onderzoek uitgevoerd en heeft de betrokken klokkenluiders individueel en op een neutrale locatie geïnterviewd. Van deze bevindingen heeft hij op 11 april 2018 een rapportage opgemaakt. De namen van de klagers staan in de rapportage. GrandVision heeft de klachten gekwalificeerd als klachten over agressief en onrechtmatig gedrag, alcoholmisbruik, niet-professionele relatie en vriendjespolitiek.

alsmede onrust binnen de organisatie. Zij heeft de volgende citaten uit de rapportage in het inleidend verzoekschrift vermeld:

#### Aggressief en onrechtmatig gedrag

*"Mentioned he never experienced such abuse and irrational behaviour by a CEO before in his career. This is affecting him personally as this behaviour created a culture of fear, bullying and intimidation in the Belgian office with people working behind closed doors out of fear."*

*"Verbally aggressive (even furious) but never physically aggressive with one exception on February 23, 2017 where [redacted] pushed an employee out of a conference room, followed by termination and employee suing the company."*

*"On March 30 [redacted] called noting he found out that a non-professional relationship with [redacted] is part of the allegations and threatening him that it would be very costly and embarrassing if GV were to dismiss him."*

*"Notes an atmosphere of fear and bullying at the Belgian office (with a lot of shouting behind closed doors) put in place by [redacted] who seems to have carte blanche, as condoned by [redacted]."*

*"On March 21 I and her HR colleague had closed their office door because of the cold and because they had to focus on issuing the salary slips that month. [redacted] and [redacted] came in and asked why the door was closed. When giving the aforementioned reasons [redacted] said to them these were "nonsense reasons". [redacted] got more and more aggressive and both HR ladies felt intimidated, bullied and afraid."*

#### Alcoholmisbruik

*"CEO [redacted] is increasingly under influence of alcohol while in the office as evidenced by slurred speech, smell, irrational and aggressive behaviour."*

*"Notes [redacted] is often under influence in the office (as evidenced by slurred speech, smell) and it is getting worse. He is afraid of 1:1's with him as he does not know whether he will react rationally."*

*"During the "Do Dare Care" launch meeting in Belgium on November 9, 2017 [redacted] was under influence. [redacted] is often under influence in the office, often already in the morning, as demonstrated by smell, red eyes and slurred speech."*

*"During the June 2017 Benelux middle management meeting (approximately 60 Benelux participants) he got increasingly drunk and fell of his chair. He was carried to his room. He was sober again the next morning but did not apologize tot the group."*

*"He was drunk during the party at the 2016 Lisbon leadership conference. He is frequently under influence in the Belgian office (smell, red eyes, slur, irrational, intimidating and aggressive behaviour, e.g. [redacted] came in C's office late, under influence, stating at one point during the conversation "who is the real marketing manager here")."*

Niet-professionele relatie en vriendjespolitiek

*"Suspects unprofessional relationship between [redacted] and real estate manager who he hired from previous employer Ici Paris."*

*"[redacted] put a strange message on the GV WhatsApp group: "Degage?? Encore une fois tu pousse pousse pousse. Ca va mal passer tu sais tres bien. Arrete avec ca avant il est trop tard stp." It is suspected this was personal and destined for [redacted] but sent in error."*

*"[redacted] was hired without respecting the HR procedures (...). [redacted] received a favourable treatment from the start.*

*October 2016: [redacted] hired with recommended salary of 4K (monthly) with [redacted] intervening and increasing to 4.8K.*

*April 2017: [redacted] given 10% salary increase, bigger lease car and 15% (iso 10%) bonus and higher net expense reimbursement. A had to adapt the tax ruling to allow for this higher net expense reimbursement.*

*August 2017: [redacted] received exceptional spot bonus of one months salary for succesfully insourcing RE platform. The procedure was not followed for this (i.e. K not informed, not discussed in MT).*

*December 2017: [redacted] was granted another salary increase"*

Onrust binnen de organisatie

*"Issues are gossiped about in the store network and one regional manager indicated he is afraid of [redacted]."*

*"Notes the alcohol and relationship issues are gossiped about in stores and by the unions. Notes a breach of trust and integrity for both [redacted] and [redacted]. Recently took the Code of Conduct e-learning and notes these behaviours violate the Code of Conduct."*

*"(...) the alcohol issue and [redacted] connection and culture of fear are more and more talked about, also at store level."*

3.6 Op 20 maart 2018 heeft de heer [redacted] (verder: [redacted]), CEO van GrandVision N.V., de klachten van de toen nog anonieme klagers met [redacted] besproken.

3.7 Eén van de klagers was de heer [redacted], CFO en Compliance Officer van GrandVision Benelux B.V. Op 30 maart 2018 heeft [redacted] met [redacted] gebeld. [redacted] is tijdens dit gesprek ingegaan op de inhoud van de klachten die [redacted] met hem had besproken. [redacted] heeft het gesprek als dreigend ervaren. Hij heeft daarna aan GrandVision gemeld dat zijn professionele relatie met [redacted] door dit gesprek zo onherstelbaar beschadigd was dat hij zijn functie als Compliance Officer niet langer kon vervullen.

3.8 Op 3 april 2018 zijn de klachten opnieuw met [redacted] besproken, deze keer door de heer [redacted], CFO van GrandVision N.V., en [redacted]. [redacted] heeft ontkend dat sprake is van een alcohol- of drugsprobleem, van een andere dan een louter professionele relatie met [redacted] en dat mensen bang voor hem zijn. Als verklaring voor de klachten heeft [redacted] aangevoerd dat sprake is van "boss bashing" als reactie op de ingrijpende maatregelen die hij in België heeft moeten nemen.

3.9 Op 4 april 2018 heeft [redacted] opnieuw telefonisch contact gehad met [redacted]. Die heeft het gesprek wederom als bedreigend ervaren en heeft laten weten dat hij niet langer bereid is met [redacted] samen te werken. Op 4 april 2018 heeft [redacted] in een e-mailbericht aan [redacted] een voorstel gedaan voor een aantal veranderingen in België en laten weten dat het beter is dat hij even wat afstand neemt van het Belgische kantoor.

3.10 Op 7 april 2018 heeft [redacted] in een e-mail aan [redacted] geschreven:  
*"I was very much humiliated by [redacted] in our last Tuesday meeting. I have taken action and will send some mails today and tomorrow. I respect very much your support but still feel very much alone."*

Daarop heeft [redacted] op 7 april 2018 als volgt gereageerd:

*"This is almost at an end. Don't do anything in haste this will all be over soon and we can then move on."*

3.11 Op 10 april 2018 is [redacted] in het kantoor in België geweest. Hij is daarop door [redacted] aangesproken. Op 20 april 2018 is [redacted] weer in het kantoor in België geweest.

3.12 Op 23 april 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen [redacted] en [redacted]. Tijdens dat gesprek is nogmaals gesproken over de klachten en de gang van zaken met betrekking tot het kantoor in België. Voorts is een aantal afspraken gemaakt. In een e-mailbericht en een brief van [redacted] aan [redacted] van 24 april 2018 staat het volgende:  
*"I hope this letter finds you well. I refer to the discussion you and I had in the Schiphol office yesterday Monday April 23 at 10.00 hours together with your manager [redacted] (...)  
As you know, there have been a number of discussions these past weeks in the context of the GrandVision Whistleblower Procedure that was set in motion pursuant to a number of whistleblower complaints we received about you starting March 15.  
I also refer to the face-to-face discussion you and I had on March 20 and the meeting you had on April 3 with our Chief Compliance Officer and General Counsel during which the contents of the whistleblower complaints were discussed at length with you.*

*As discussed during our April 23 meeting, we agreed the following:*

- i) You will not use any alcohol and you will not be under the influence of alcohol during work time or during company sponsored events;*
- ii) You will immediately make an appointment with our company doctor in connection with your recent series of short term illnesses;*
- iii) You will stay away until further notice from the Belgium office and we will ask [redacted] to step in on an interim basis. Regular monthly meetings will take place between yourself, [redacted] and [redacted] to ensure you stay aligned on the actions and next steps;*

*Subject to you complying with these agreed terms, we are concluding the Whistleblower Procedure. I refer to your Manager [redacted] for any further questions or instructions."*

3.13 Op 25 april 2018 heeft [redacted] een vergadering van de ondernemingsraad bijgewoond op het kantoor in België.

3.14 Op 26 april 2018 heeft een bespreking plaatsgevonden waarin [redacted] door [redacted] met onmiddellijke ingang op non-actief is gesteld. Het is hem verboden zich toegang te verschaffen tot zijn zakelijke e-mail en de kantoorpanden van GrandVision. Daarnaast is het [redacted] verboden zijn verantwoordelijkheden onder de arbeidsovereenkomst uit te voeren dan wel GrandVision te vertegenwoordigen. Deze op non-actiefstelling is dezelfde dag als volgt per e-mail bevestigd:

*"(...) Following our meeting of today at 14.00 hours and pursuant to you disregarding instructions of your manager and CEO, breaching their trust and putting the company at risk by way of visiting the Belgian offices and attending the works council meeting in violation of clear instructions given to you in the meeting of April 23 and followed up by e-mail and letter. I hereby confirm that you have been suspended with immediate effect (...)"*

3.15 Op 30 april 2018 heeft [redacted] zich ziek gemeld. Hij heeft zich sindsdien niet meer beter gemeld. Op dezelfde datum heeft hij in een e-mail aan [redacted] laten weten dat hij niet had begrepen dat hij niet meer op het kantoor in België mocht verschijnen. Dit e-mailbericht luidt als volgt:

*"Dear*

*Referring to your e-mail:*

*- it was not my understanding that I had to stop my operational work immediately and stay away from the Belgian office until the planned handover to [redacted] on Monday April 30th. During almost the whole whistleblowing procedure I did my job in Belgium at my best. I had not any intention or motiv to disregard any instruction, and as you know I have never done.*  
*- I was not aware that the confirmation of our meeting with [redacted] was send to me at my private e-mail account. I have seen his mail last Thursday before our meeting.*  
*- I have signed and returned the letter I received from [redacted]*  
*- you told me to send details of GV company doctor in order to make an appointment. Sofar I didn't receive.*

*(...)"*

3.16 Op 3 mei 2018 heeft [redacted] aan [redacted] bericht dat GrandVision streeft naar een beëindiging van de arbeidsrelatie met [redacted]. Een brief en een e-mailbericht van die datum luiden als volgt:

*"I refer to the discussion you and I had, together with our General Counsel, in the Schiphol office on Thursday April 26 at 14.00 hours. During this meeting we discussed the clear instructions you received during our preceding meeting in the Schiphol office on Monday 23 at 10.00 hours together with our CEO.*

*We repeated the instructions in an e-mail and certified letter which we sent to you on Thursday April 24.*

*The instructions were the following:*

*(...)*

*You agreed with these instructions during our April 23 meeting. Therefore, we were very surprised and disappointed when you visited the Belgian office anyway on April 25, violating your employer's instructions and putting the company at risk by representing GrandVision during an important Belgian works council meeting that day without proper authorization. You also did not make an appointment with the company doctor immediately after our April 23 meeting, as we agreed.*

*During our April 26 meeting you claimed the April 23 instructions were not clear and you had not received the letter or e-mail. However, the instructions were formulated crystal clear during our April 23 meeting and you agreed with them during that meeting. In addition, the instruction not to go to Belgium had already been given to you by our CFO and Chief Compliance Officer during your April 3 meeting and agreed by you during that meeting and confirmed to your e-mail account.*

*(...)*

*During your face-to-face meeting with our CEO on March 20 and your meeting on April 3 with our Chief Compliance Officer and General Counsel the contents of the whistleblower complaints were discussed at length with you. During the April 3 meeting you were*

*instructed you would not visit the Belgian office and you agreed with this during that meeting. You violated this instruction by visiting the Belgian office anyway on April 10 and on April 20.*

*(...)*

*In light of all that has happened, we want to terminate your employment agreement (ontbinding arbeidsovereenkomst) with Brilmij Groep BV. In view of your role as Benelux Managing Director and leader of an important part of our business we can no longer continue your employment.*

*(...)"*

3.17 Bij e-mailbericht van 16 mei 2018 heeft [redacted] het volgende aan meegedeeld:

*"I refer to our letter and e-mail of May 3 and our e-mail of April 26 (attached) giving you clear instructions not to contact anyone in our business as you have been suspended (onnmiddellijke non-actiefstelling). You have now contacted 3 people in our business the past few days. I am therefore repeating, once again, our instruction not to contact anyone in our business."*

3.18 Bij brief van 22 mei 2018 heeft de advocaat van Grandvision het volgende bericht aan de advocaat van [redacted]:

*"(...)*

*The fact that [redacted], after all that has happened, is now downplaying all the allegations and his actions also after he was confronted with them, is concerning to Brilmij Groep. It is also confirmation that Mr [redacted] is no longer the right man for the important position of CEO within her company. The necessary trust to continue the employment relationship in a healthy way had been permanently damaged beyond repair. Brilmij Groep prefers to discuss with Mr [redacted] in what manner parties are able to come to an end of their employment relationship.*

*(...)"*

3.19 Bij brief van 31 mei 2018 heeft de advocaat van [redacted] het volgende bericht aan de advocaat van GrandVision:

*"(...)*

*Hoewel cliënt dus voorshands van oordeel is dat er geen redelijke grond voor beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst is, is hij niettemin bereid om na herstel uit zijn arbeidsongeschiktheid een voorstel daartoe in overweging te nemen.*

*(...)"*

3.20 Op 11 juli 2018 heeft de bedrijfsarts geconstateerd dat sprake is van een conflictsituatie en de inzet van mediation geadviseerd. Mediation heeft niet tot overeenstemming geleid.

3.21 Bij e-mailbericht van 30 maart 2018 heeft mevrouw [redacted], Director Customer Experience & Digital Benelux, het volgende laten weten aan [redacted]:

*"(...) Zoals gezegd ga ik GrandVision per 1 juli verlaten en deze zomer beginnen aan een nieuwe uitdaging.*

*Ik heb vele jaren met heel veel plezier en inzet in verschillende functies mogen bijdragen aan de groei van dit prachtige bedrijf. Daar ben ik heel dankbaar voor.*

*Jij hebt de afgelopen 22 maanden mijn passie voor retail enorm doen laten groeien. Ik heb veel geleerd van jouw kennis & kunde over retail bedrijven. De laatste maanden was je een*



*grote steun bij het opzetten van de nieuwe Category Management afdeling en dat waardeer ik enorm.*

*De komende periode zal ik me nog voor de volle 100% inzetten om de GVBLX Customer First Strategy verder succesvol te realiseren. (...)"*

#### 4. Het verzoek aan de kantonrechter en de beoordeling daarvan

4.1 Grandvision heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de opzegtermijn en de proceduretijd te ontbinden per 1 april 2019 op één van de redelijke gronden als bedoeld in artikel 7:671b lid 1 onder a en artikel 7:669 lid 3 BW. Zij was bereid om de wettelijke transitievergoeding, door haar na wijziging berekend op € 29.636,27 bruto, aan [ ] te betalen.

4.2 [ ] heeft afwijzing van het verzoek bepleit.

4.3 De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking de arbeidsovereenkomst ontbonden, het einde van de arbeidsovereenkomst bepaald op 1 april 2019, Grandvision veroordeeld om aan [ ] een transitievergoeding van € 29.750,94 bruto te betalen, vermeerderd met de wettelijke rente hierover vanaf 1 mei 2019 tot de voldoening, en bepaald dat [ ] met ingang van 1 april 2019 zal zijn ontheven uit de verplichtingen uit hoofde van het overeengekomen non-concurrentiebeding, met afwijzing van het meer of anders verzochte en met compensatie van de proceskosten.

#### 5. De beoordeling in hoger beroep

5.1 De eerste, preliminaire, grond van het hoger beroep van [ ] is gericht tegen het oordeel van de kantonrechter dat het beroep van [ ] op het in artikel 7:670 lid 1 in verband met artikel 7:671b lid 2 BW neergelegde opzegverbod faalt, omdat het verzoek van TransVision geen verband met de ziekte van [ ] houdt. Volgens [ ] is dat wel het geval.

5.2 Naar het oordeel van het hof heeft [ ] onvoldoende gesteld om de conclusie te rechtvaardigen dat de gedragingen, waarop de in rechtsoverweging 3.5 bedoelde klachten betrekking hebben, een gevolg zijn van overbelasting van [ ]. Daar komt bij dat [ ] niet heeft weersproken dat, zoals GrandVision heeft betoogd, een groot deel van de klachten ziet op gebeurtenissen die al vanaf begin 2017 hebben plaatsgevonden. De eerste beroepsgrond van [ ] faalt dus.

5.3 De overige beroepsgronden zal het hof gezamenlijk behandelen. Voor zover deze betrekking hebben op de door de kantonrechter vastgestelde feiten, heeft [ ] geen belang bij een beoordeling daarvan, nu het hof die feiten opnieuw heeft vastgesteld met inachtneming van de opmerkingen daarover en bezwaren daartegen van [ ].

5.4 Gelet op de beroepsgronden van [ ], de toelichting daarop en het daarop gebaseerde verzoek komt [ ] niet op tegen de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, de bepaling van het einde daarvan op 1 april 2019, de hoogte van de transitievergoeding, tot betaling waarvan TransVision door de kantonrechter is veroordeeld, en de compensatie van de proceskosten. Tegen de bepaling door de kantonrechter dat



met ingang van 1 april 2019 is ontheven uit zijn verplichtingen uit hoofde van het overeengekomen non-concurrentiebeding is geen incidenteel hoger beroep ingesteld.

5.5 Volgens heeft de kantonrechter ten onrechte geoordeeld dat sprake was van een (door de houding en het gedrag van veroorzaakte) verstoorde verhouding waardoor van GrandVision niet kon worden gevergd de arbeidsverhouding met voort te zetten. verzoekt geen herstel van de arbeidsovereenkomst, maar vaststelling van een billijke vergoeding op de voet van artikel 7:683 lid 3 BW. Volgens hem is het handelen van GrandVision in strijd met hetgeen van haar als goed werkgever jegens een werknemer in 's positie had mogen worden verwacht en waartoe zij gehouden was.

5.6 Voor zover in hoger beroep bezwaar heeft gemaakt tegen de afhandeling van de klachten - tegen de verwerping in rechtsoverweging 4.6 van de bestreden beschikking van zijn bezwaren tegen de gevolgde procedure heeft hij geen als zodanig geformuleerde beroepsgrond aangevoerd - faalt dit bezwaar. De omstandigheid dat aanvankelijk niet wist wie de klagers waren, impliceert niet dat hem niet van een aantal van de in rechtsoverweging 3.5 genoemde klachten duidelijk moet zijn geweest om welke concrete situaties het ging:

- "Verbally aggressive (even furious) but never physically aggressive with one exception on February 23, 2017 where pushed an employee out of a conference room, followed by termination and employee suing the company."

- "On March 21 I and her HR colleague had closed their office door because of the cold and because they had to focus on issuing the salary slips that month. and came in and asked why the door was closed. When giving the aforementioned reasons said to them these were "nonsense reasons". got more and more aggressive and both HR ladies felt intimidated, bullied and afraid."

- "During the "Do Dare Care" launch meeting in Belgium on November 9, 2017 was under influence. is often under influence in the office, often already in the morning, as demonstrated by smell, red eyes and slurred speech."

- "During the June 2017 Benelux middle management meeting (approximately 60 Benelux participants) he got increasingly drunk and fell off his chair. He was carried to his room. He was sober again the next morning but did not apologize tot the group."

- "He was drunk during the party at the 2016 Lisbon leadership conference. He is frequently under influence in the Belgian office (smell, red eyes, slur, irrational, intimidating and aggressive behaviour, e.g. came in C's office late, under influence, stating at one point during the conversation "who is the real marketing manager here")."

5.7 De hiervoor genoemde klachten met betrekking tot overmatig alcoholgebruik van betreffen een conferentie in 2016, een bijeenkomst in juni 2017 en een bijeenkomst in november 2017, dus alle situaties van vóór 2018, in welk jaar naar zijn zeggen overbelasting begon te ervaren. Verder gaat het daarbij niet alleen over het ruiken naar alcohol, wat volgens kan worden toegeschreven aan het gebruik van een medicijn tegen allergie, maar ook over rode ogen ("red eyes"), onduidelijke spraak ("slurred speech", "slur"), het vallen van een stoel ("fell off his chair") en afwijkend gedrag ("irrational, intimidating and aggressive behaviour").

5.8 die ter gelegenheid van de mondelinge behandeling "zijn rechterhand" noemde, heeft het vertrouwen in de samenwerking met opgezegd op 30 maart en 4 april 2018, telkens nadat telefonisch contact met hem had

opgenomen, welk contact als bedreigend had ervaren. en hebben aangegeven geen vertrouwen meer te hebben in een verdere samenwerking met , nadat deze in strijd met een meermalen (volgens de brief en het e-mailbericht van GrandVision van 3 mei 2018 zowel op 3 april 2018 als op 23 april 2018) gegeven instructie niet naar België te gaan de vergadering van de ondernemingsraad op 25 april 2018 in België had bijgewoond, aldus GrandVision. Aanvankelijk, bij zijn e-mailbericht van 7 april 2018, had de verwachting uitgesproken dat "het voorbij zou gaan", maar de inhoud van die e-mail was volgens de verklaring van ter gelegenheid van de mondelinge behandeling ingegeven door zorg voor , wiens leidinggevende hij was, en door de hoop dat de situatie in België tot rust zou komen. Er waren serieuze klachten geuit - volgens de verklaring van ter gelegenheid van de mondelinge behandeling was wel degelijk sprake van een angstcultuur en angst voor in België - en GrandVision wilde daarom dat voorlopig ("until further notice") weg bleef uit België, om te bezien of daarmee de rust zou terugkeren.

5.9 heeft weliswaar weersproken dat hem was gezegd niet meer naar België te gaan - volgens zijn verklaring bij de mondelinge behandeling wist van zijn bezoek aan de ondernemingsraad - maar gelet op de inhoud van de e-mail en de brief van van 24 april 2018 en de daarmee samenhangende stellingen van GrandVision met betrekking tot de besprekingen tussen en op 23 april 2018, had het op de weg van gelegen zijn stellingen op dit punt nader te onderbouwen. Bovendien had het op de weg van gelegen bewijs aan te bieden van zijn (door weersproken) stelling dat op de hoogte was van zijn bezoek aan de ondernemingsraad. Een voldoende gespecificeerd bewijsaanbod heeft echter niet gedaan op dit punt. Naar het oordeel van het hof getuigt het argument van dat hij niet had begrepen dat hij de vergadering van de ondernemingsraad niet mocht bijwonen, in ieder geval van een verkeerde inschatting van de ernst van de geuite klachten en de ontstane problemen. Het afdoen van de klachten als onjuist, "boss bashing" en ingegeven door impopulaire maatregelen in het kader van de reorganisatie in België, wijst daar ook op. Dat geldt ook voor de verklaring van ter gelegenheid van de mondelinge behandeling, dat de onrust in België niet gelieerd was aan zijn persoon of aanwezigheid daar, maar aan de in België doorgevoerde reorganisatie.

5.10 Naar het oordeel van het hof kunnen alle specifieke klachten daarmee echter niet worden verklaard en afgedaan. Zoals GrandVision terecht heeft aangevoerd, had tegen acht van de elf klagers geen maatregelen in het kader van de reorganisatie genomen. De inhoud van het in rechtsoverweging 3.21 genoemde e-mailbericht van mevrouw van 30 maart 2018 aan leidt, zoals GrandVision terecht heeft betoogd, niet tot het oordeel dat mevrouw niets van de klachten of gedragingen van heeft opgemerkt en evenmin tot het oordeel dat de klachten onjuist, ongegrond of overdreven zijn.

5.11 Al met al onderschrijft het hof niet het betoog van dat GrandVision "zonder dat zij daarvoor deugdelijk gebleken gronden had op ramkoers (is) gaan liggen met het kennelijke doel om, hoewel/nadat bleek dat de (anonieme) klachten geen feitelijke grondslag hadden, haar eigen gezicht jegens de Belgische vestiging te redden (...)." Gelet op het e-mailbericht van van 7 april 2018 en de inhoud van het e-mailbericht en de brief van 24 april 2018 gaat het hof ervan uit dat het handelen van GrandVision voorsnog was gericht op behoud van de arbeidsrelatie met , maar dat zij, gelet op de ernst van de jegens geuite klachten en de onrust in België, het daarvoor (begrijpelijkerwijs)

nodig achtte dat \_\_\_\_\_ niet naar de Belgische vestiging zou komen. Daarbij ging GrandVision er kennelijk van uit dat de afwezigheid van \_\_\_\_\_ in België niet van korte duur zou zijn, nu in de brief en het e-mailbericht van 24 april 2018 sprake is van “regular monthly meetings” tussen \_\_\_\_\_, diens plaatsvervanger \_\_\_\_\_ en \_\_\_\_\_ (“to ensure you stay aligned on the actions and next steps”).

5.12 Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, is het hof, evenals de kantonrechter, van oordeel dat sprake was van een (door de houding en het gedrag van \_\_\_\_\_ veroorzaakte) verstoorde verhouding op grond waarvan van GrandVision niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Naar het oordeel van het hof is verder voldoende aannemelijk geworden dat herplaatsing van \_\_\_\_\_ in een andere passende functie niet mogelijk is, gelet op het feit dat \_\_\_\_\_ en \_\_\_\_\_ hebben aangegeven geen vertrouwen meer te hebben in een verdere samenwerking met \_\_\_\_\_.

5.13 Voor toewijzing van het verzoek van \_\_\_\_\_ tot veroordeling van GrandVision tot betaling van een billijke vergoeding acht het hof dan ook geen gronden aanwezig. Het hoger beroep faalt dus.

5.14 Het hof zal \_\_\_\_\_ als de in het ongelijk te stellen partij in de kosten van het hoger beroep veroordelen.

5.15 De kosten voor de procedure in hoger beroep aan de zijde van GrandVision zullen tot aan deze beschikking worden vastgesteld op € 741,- voor griffierecht en op € 2.148,- voor salaris advocaat overeenkomstig het liquidatietarief (2 punten, tarief II in hoger beroep).

## 6. De beslissing

Het hof, beschikkende in hoger beroep:

verwerpt het hoger beroep;

veroordeelt \_\_\_\_\_ in de kosten van dit hoger beroep, tot aan deze beschikking aan de zijde van GrandVision vastgesteld op € 741,- voor griffierecht en op € 2.148,- voor salaris advocaat overeenkomstig het liquidatietarief.

Deze beschikking is gegeven door mrs. I.A. Katz-Soeterboek, W.C. Haasnoot en H.M.J. van den Hurk en is in tegenwoordigheid van de griffier in het openbaar uitgesproken op 19 juli 2019.

R. Wapstra

Uitgegeven voor grosse  
op 19 juli 2019  
door de griffier van het Gerechtshof  
Arnhem-Leeuwarden