



# beschikking

RECHTBANK MIDDEN-NEDERLAND

Civiel recht  
kantonrechter

locatie Utrecht

zaaknummer: 9356495 UE VERZ 21-222 LT/33864

## Beschikking van 26 oktober 2021

inzake

■■■■■■■■■■  
■■■■■■■■■■ ■■■■  
gevestigd te Amsterdam,  
verder ook te noemen ■■■■■■  
verzoekende partij,  
gemachtigde: mr. R. Schepers,

tegen:

■■■■■■■■■■ ■■■■  
wonende te ■■■■■■  
verder ook te noemen ■■■■■■  
verwerende partij,  
gemachtigde: M. Seinen.

### 1. De procedure

1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het verzoekschrift van ■■■■■■ ter griffie ingekomen op 21 juli 2021 met aangehecht productie 1 t/m 36;
- het verweerschrift van ■■■■■■ ter griffie ingekomen op 13 september 2021 met aangehecht productie 1;
- de op 23 september 2021 bij de griffie ontvangen aanvullende producties 37 en 38 van de zijde van ■■■■■■
- de pleitaantekeningen van ■■■■■■
- de pleitaantekeningen van ■■■■■■

1.2. De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 28 september 2021. Van het verhandelde ter zitting zijn door de griffier aantekeningen gemaakt.

1.3. Hierna is uitspraak bepaald.

## 2. De feiten

2.1. [REDACTED] is op 1 oktober 2017 in dienst getreden van [REDACTED]. Voor die tijd is hij bij [REDACTED] gedetacheerd geweest via [REDACTED]. [REDACTED] is werkzaam op de afdeling Identity and Access Management (hierna: IAM) in de functie van DevOps Engineer (ICT Specialist). Zijn laatstverdiende salaris bedraagt € 3.290,28 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag en een dertiende maand.

2.2. Ten tijde van het aangaan van de arbeidsovereenkomst op 31 augustus 2017 woonde [REDACTED] op het adres [REDACTED] te [REDACTED]. Partijen kwamen als standplaats Utrecht [REDACTED] overeen van waaruit [REDACTED] zijn werkzaamheden verrichtte.

2.3. [REDACTED] en mevrouw [REDACTED] (hierna: [REDACTED]) zijn beide werkzaam op de afdeling IAM.

2.4. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de medewerker gebonden is aan de [REDACTED] Gedragscode. In die Gedragscode staat voor zover hier relevant het volgende:

*"Onze waarde*

*Wij maken het beste in elkaar los en blijven leren*

*(...)*

*We voelen ons vrij om lastige zaken bespreekbaar te maken, twijfel te uiten en in te grijpen waar nodig.*

*We leren van fouten en voorkomen herhaling door de oorzaken weg te nemen en leerervaringen te delen.*

*(...)*

*We creëren met elkaar een werkomgeving waarin iedereen zijn werk goed kan uitvoeren en houden elkaar hier scherp op."*

En

*"Jouw belofte aan klant, collega en samenleving*

*Je hebt besloten om bij [REDACTED] te werken. Daarmee heb je ervoor gekozen om je te gedragen volgens de waarden zoals in deze code beschreven zijn. Je bent aanspreekbaar op zorgvuldig, uitlegbaar en standvastig handelen. Dat betekent ook dat je anderen niet aanzet tot overtredingen van deze code. Overtredingen en niet -geaccepteerde gedragingen kunnen we niet negeren of goedpraten. En kunnen leiden tot disciplinaire acties en sancties."*

2.5. Op 6 februari 2018 heeft het volgende gesprek tussen [REDACTED] en [REDACTED] via Teams plaatsgevonden:

[REDACTED] : "Hee. Wanneer heb je vandaag tijd?"  
[REDACTED] : "Misschien in de middag ik kijk nog even"  
[REDACTED] : "Ik ben er niet in de middag."  
[REDACTED] : "oke wat is er aan de hand dan?"  
[REDACTED] : "Geen enkel idee?"  
[REDACTED] : "nee"  
[REDACTED] : "Wanneer heb je tijd?"

- ██████████ : "laat in de middag pas maar wat is er, want ik heb eerlijk gezegd geen zin in drama iedere keer op werk"  
(...)  
ik had gehoopt dat het na het laatste gesprek wel een beetje klaar was  
(...)  
en iedere keer als dit weer wordt opgerakeld, dan moet ik weer opnieuw beginnen met mijn houding zoeken en dat kost mij gewoon veel te veel energie Het heeft gewoon allemaal even tijd nodig en iedere keer dat het weer wordt opgerakeld, dan begint het bij mij bijna weer van voor af aan"
- ██████████ : "Ja zo zie ik t ook en daar ben ik dus echt helemaal klaar mee. Ik wil nu even met je praten.. 10 uur?"
- ██████████ : "nee dat gaat echt niet lukken ik heb het mega druk"  
(...)
- ██████████ : "ik kan vanmiddag misschien, maar ik heb liever dat we het allemaal laten rusten en dat het dan op natuurlijke wijze vanzelf weer beter gaat"
- ██████████ : "ja dat snap ik ... maar op een "natuurlijke wijze" gaat toch niet lukken, dat heb je wel gezien de afgelopen fucing 7 maanden"
- ██████████ : "Dat gaat wel, maar niet als het telkens weer boven water gehaald wordt ik heb geen behoefte meer aan drama op werk en het komt vanzelf allemaal goed, maar het wordt nu allemaal geforceerd en daar houd ik niet van"
- ██████████ : "Wat word geforceerd?"
- ██████████ : "Doordat je telkens het er over wilt hebben, ik kan zo de rust niet vinden om het allemaal te laten zakken ik wil er best in de toekomst over praten maar de komende weken heb ik er niet heel veel behoefte aan, zoals ik laatst zei ik heb heel veel aan mn hoofd en kan het er niet bij hebben (...)"
- ██████████ : "Dat is alleen maar goed dat je t zegt, alleen jij triggert mij elke keer weer door die flirterige ogen soms... Waardoor ik telkens terug moet denken aan die fucking pijn, van al die fucking momenten dat ik geen actie ondernam (...). Ik wil dat je dat ook begrijpt... (...) En, ik ben dus eigenlijk net begonnen met meiden en ik zou graag willen weten wat ik beter kan doen en beter kan laten door jou ogen."
- ██████████ : "er is niets wat je beter had kunnen doen, ik was en ben verliefd op iemand anders daar heeft het verder niets mee te maken en ik ben gelukkig nu en heb genoeg drama achter de rug na verloop van tijd gaat het heus wel weer goed als collega's, je mmoet het gewoon los laten en mij gewoon met rust gaan laten"

2.6. In het najaar van 2018 is ██████████ verhuisd van ██████████ naar ██████████

2.7. ██████████ heeft ██████████ bij e-mail van 10 oktober 2019 het volgende laten weten:

"Het gaat er niet om dat je het verknald hebt, maar ik heb er geen vertrouwen in heb dat het deze keer niet ontspoot, gezien het verleden.

Ik snap dat jij er wellicht nog veel moeite mee hebt, maar hetzelfde geldt voor mij. Ik ben enorm geschrokken van jouw reactie en het effect dat deze situatie had/heeft op jou.

Ik heb geen zin om weer in dezelfde situatie te belanden, waardoor ik mij niet langer prettig voel op mijn werk.

Ik vind het geen probleem om als collega's hoi en dag te zeggen, echter wil ik het hierbij laten. Ik wil dus absoluut geen afspraak of iets anders dan werk gerelateerd contact."

2.8. Vanaf maart 2020 gold – ter bestrijding van het coronavirus - van overheidswege het advies zoveel mogelijk vanuit huis te werken. Ook ██████ werkte op instructie van ██████ vanaf dat moment vanuit huis.

2.9. ██████ heeft ██████ bij e-mail van 11 februari 2021 de volgende reactie gestuurd op contactverzoekende e-mails van ██████ van 21 en 29 januari en 9 en 11 februari 2021:

*"Bijgevoegd de laatste mail die ik naar jou heb verzonden, waarin ik duidelijk heb aangegeven dat ik niet langer hierover wil worden lastig gevallen.*

*Hierbij wil ik nog een laatste keer aangeven dat ik niet langer lastig gevallen wil worden betreft persoonlijke zaken. Ik hoop dat je dit eindelijk zult respecteren."*

2.10. Mevrouw ██████ (hierna: ██████), afdelingsmanager, heeft ██████ per e-mail van 18 februari 2021 het volgende meegedeeld:

*"Middels dit schrijven bevestig ik, hetgeen ██████ en ik (ondergetekende) met jou op donderdag 18 februari jl. hebben besproken.*

*Sinds 2018 benader jij ██████ (...) op dusdanige wijze via verschillende kanalen dat zij zich geïntimideerd en onveilig voelt. ██████ heeft jou op verschillende manieren kenbaar proberen te maken dat zij op geen enkele wijze contact met jou wil.(...)*

*Gezien jouw gedrag ben ik genoodzaakt om jou per direct de instructie te geven dat je op geen enkele wijze meer contact mag hebben met ██████ (...). Mocht werk-gerelateerd contact tussen jou en ██████ noodzakelijk zijn, dan vindt dit te allen tijde plaats via (...) ██████*

*Indien jij ██████ toch op enige manier probeert te benaderen, is er direct sprake van overtreding van onze instructie. Dit heeft tot gevolg dat wij jou per direct op non-actief zullen stellen, waarna arbeidsrechtelijke maatregelen volgen."*

2.11. ██████ heeft de dag daarna als volgt op de instructie gereageerd:

*"Deze maatregel is buiten proporties. (...)*

*Ik zal uiteindelijk de "randjes van de wet" opzoeken van deze instructie. (Zo ben ik gewoon excuses)*

*Dan vraag ik ██████ deze brief te overhandigen aan ██████ (...) De brief is beveiligd met een wachtwoord. Alleen ██████ mag die aan mij vragen."*

2.12. Op 23 maart 2021 heeft ██████ het volgende aan mevrouw ██████ (hierna: ██████), zijn direct leidinggevende, en in kopie naar zijn team gemaïld:

*"Ik blijf voorlopig "protest ziek" en haak enkel nog aan bij webinars die extreem mijn interesse wekken. Beetje jammer voor het team wel. Volgens mij zou jij voor mijn "belangen" moeten staan net als ██████ voor ██████ "belangen" staat. (...)*

*Ik zou zeggen doe je kunstje bij de ██████*

*@team, Sorry maar ik voel me gedwongen zo te reageren naar het management. Ik ben er van overtuigd dat de sprints niet in gevaar komen"*

2.13. In reactie op de aankondiging door ██████████ dat hij de heer ██████████, leidinggevende van ██████████, op de hoogte zou stellen van hetgeen zich voordeed, heeft ██████████ ██████████ onder meer het volgende per e-mail van 21 april 2021 laten weten:

*"Jij verwijst in jouw mail naar je autisme; uiteraard wil ik daaraan niet voorbijgaan en zijn wij juist ook op zoek naar wat jou kan helpen, en dat geldt ook voor je autisme. Goed om te weten dat ik daarom ██████████ op de hoogte heb gesteld van deze mail. Zij wil graag met jou en de Arbo arts in gesprek gaan over hoe om te gaan met jouw autisme; wellicht is begeleiding hierin voor jou passend? (...)"*

2.14. Hierop heeft ██████████ per omgaande als volgt gereageerd:

*"Dank voor deze zeer empathische mail.*

*"Zij wil graag met jou en de Arbo arts in gesprek gaan over hoe om te gaan met jouw autisme." Deze vraag is te vaag en kan ik niet beantwoorden en zal dit ook gewoon weigeren. Je moet mij uitleggen wat er exact is wat het is waar je niet mee kunt omgaan.*

*Het contactverbod ben ik nog mee bezig (...). Ik hoop echter dat je ziet dat dit een "oplossing" is welke ten koste gaat van mij. Los van het loslaten van een persoon, beperk dit mijn keuzes in groei pad. (...)*

*Er moet op zijn minst een einddatum aan zitten, en wat mij betreft is dit nog 1 uur."*

2.15. Op 13 mei 2021 heeft ██████████ de heer ██████████, CEO van ██████████, een e-mail gestuurd met de volgende inhoud:

*"Ik probeer al maanden een probleem met een collega op te lossen. Wij zijn beide werkzaam binnen IAM. Het enige waar ik tegenaan stuit is weerstand van "het management". Met contact verboden van jaren. Ik heb contact gehad met de fmv die niet alleen de situatie uiterst bizar vinden, ook de constante weerstand.*

*Ik ben zelf helemaal klaar met deze situatie en ik wil definitief antwoord.*

██████████ ██████████ ██████████ ██████████ ██████████ zijn op de hoogte van mijn situatie."

2.16. Op 21 mei 2021 heeft een gesprek plaatsgehad tussen ██████████ en ██████████. Hetgeen tijdens dat gesprek besproken is, is per brief van dezelfde dag aan ██████████ bevestigd. Voor zover hier relevant heeft ██████████ daarin het volgende bevestigd:

*"Door stelselmatig weigeren de instructie te accepteren en jouw ongenoegen binnen alle lagen van de organisatie te escaleren, heb jij naar onze mening verwijtbaar gehandeld en is inmiddels sprake van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. Je wordt derhalve met ingang van vandaag, 21 mei 2021 vrijgesteld van werk. De aan jou gegeven instructie blijft overigens onverminderd van kracht.*

*We hebben besproken dat we de arbeidsovereenkomst met jou willen beëindigen."*

### 3. Het geschil

3.1. ██████████ verzoekt de kantonrechter bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, de tussen ██████████ en ██████████ bestaande arbeidsovereenkomst

op de kortst mogelijke termijn te ontbinden. Aan haar verzoek legt [REDACTED] primair ten grondslag dat [REDACTED] verwijtbaar heeft gehandeld (e-grond), subsidiair dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en meer subsidiair dat de combinatie van de omstandigheden heeft geresulteerd in een onwerkbaar en onhoudbare situatie (i-grond), zodanig dat van [REDACTED] in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarnaast verzoekt [REDACTED] – bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst – de door [REDACTED] aan [REDACTED] te betalen transitievergoeding vast te stellen op € 4.997,27 bruto en de heer [REDACTED] te veroordelen in de proces- en nakosten van deze procedure.

3.2. [REDACTED] heeft gemotiveerd verweer gevoerd op het ontbindingsverzoek en verzoekt de kantonrechter het verzoek van [REDACTED] af te wijzen. Daaraan voorafgaand stelt [REDACTED] dat de rechtbank Midden-Nederland niet bevoegd is om over deze zaak te oordelen en verzoekt om verwijzing van de zaak naar de Rechtbank Noord-Nederland. Daartoe stelt [REDACTED] dat hij woonachtig is in [REDACTED]. De afgelopen anderhalf jaar werkte hij – conform overheidsadvies en conform het beleid van [REDACTED] – vanuit huis. Op grond van artikel 100 Wetboek van Burgerlijke rechtsvordering (Rv) is de rechter van de plaats waar de arbeid gewoonlijk of laatstelijk gewoonlijk werd verricht bevoegd. Op grond daarvan evenals op grond van artikel 99 Rv had het verzoek aanhangig gemaakt moeten worden bij de Rechtbank Noord-Nederland.

3.3. Op de stellingen van beide partijen wordt hierna ingegaan.

#### **4. De beoordeling**

##### *Bevoegdheid Rechtbank Midden-Nederland*

4.1. Artikel 7:686a lid 9 van het Burgerlijk Wetboek (BW) bepaalt dat verzoeken op grond van afdeling 9 van Titel 10 van Boek 7 BW, daaronder begrepen een werkgeversverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671b BW, worden gedaan aan de ingevolge de artikel 99, 100 en 107 tot en met 109 Rv bevoegde kantonrechter.

4.2. Tussen partijen is niet in geschil dat de Rechtbank Noord-Nederland op grond van artikel 99 Rv bevoegd is. Dat is namelijk de rechter van de woonplaats van [REDACTED]. Partijen twisten echter over de vraag of de rechter van de plaats waar de arbeid laatstelijk gewoonlijk werd verricht (in de zin van artikel 7:686a lid 9 BW jo. artikel 100 Rv) de kantonrechter in Utrecht of Leeuwarden is. De kantonrechter overweegt in dit verband het volgende.

4.3. Niet ter discussie staat dat [REDACTED] de laatste tijd werkte vanuit huis. Of dit de afgelopen 18 of 14 maanden was – daarover verschillen partijen van mening – is volgens de kantonrechter niet bepalend voor de beantwoording van de bevoegdheidsvraag en kan daarom in het midden blijven. Wanneer de thuiswerkplek wordt gezien als de plaats waar de werkzaamheden gewoonlijk worden verricht, is niet de kantonrechter in Utrecht, maar de kantonrechter in Leeuwarden bevoegd om van het geschil kennis te nemen. De vraag is dus: is de plaats waar de arbeid gewoonlijk of laatstelijk gewoonlijk werd verricht gewijzigd ten

opzichte van hetgeen partijen daarover in de arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen en waaraan tot het uitbreken van de coronapandemie in maart 2020 feitelijk uitvoering werd gegeven?

4.4. Bij de vraag naar de gewoonlijke arbeidsplaats speelt niet alleen de duurzaamheid van de arbeidsverrichting op een bepaalde plaats, maar ook de beweegreden voor de keuze van die plaats een rol. Uitgangspunt daarbij is de standplaats die partijen in de arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen. In dit geval is dat Utrecht. Dat [REDACTED] inmiddels geruime tijd vanuit zijn woning in [REDACTED] werkt, is voornamelijk van tijdelijke aard en een noodmaatregel om het coronavirus te bestrijden. [REDACTED] heeft geen standplaatswijziging doorgevoerd noch haar thuiswerkbeleid structureel aangepast. Dit leidt dan ook tot het oordeel dat de kantonrechter te Utrecht bevoegd is van het geschil kennis te nemen en de kantonrechter overgaat tot de inhoudelijke behandeling van het verzoek van [REDACTED].

*Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst*

4.2. Uitgangspunt bij de beoordeling van het verzoek van [REDACTED] is dat de werkgever op grond van het bepaalde in artikel 7:671b BW de kantonrechter kan verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden als daarvoor een redelijke grond bestaat. De ontbinding kan niet worden uitgesproken als er sprake is van een opzegverbod. Ingevolge het bepaalde in artikel 7:671b lid 2 BW is onderzocht of een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670 BW of enig ander opzegverbod geldt. Dit is niet het geval.

4.5. De kantonrechter stelt voorop dat hij - op grond van artikel 7:671b lid 2 BW - het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst slechts kan inwilligen indien aan de voorwaarden voor opzegging, bedoeld in artikel 7:669 BW, is voldaan. Deze voorwaarden zijn; dat voor het verzoek tot ontbinding een redelijke grond bestaat én dat herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt.

*Redelijke grond voor ontslag*

4.6. [REDACTED] stelt dat sprake is van een redelijke grond voor het ontbindingsverzoek. Zij heeft primair aan haar verzoek ten grondslag gelegd dat sprake is van verwijtbaar handelen aan de zijde van [REDACTED] in de zin van artikel 7:669 lid 3, aanhef en onder e BW. Het zwaartepunt van de verwijten van [REDACTED] jegens [REDACTED] is gelegen in het feit dat [REDACTED] bleef benaderen over een privékwestie, ondanks het uitdrukkelijk verzoek van [REDACTED] en [REDACTED] om dit niet meer te doen. Daarnaast verwijt [REDACTED] [REDACTED] dat hij stelstelmatig weigerde de aan hem opgelegde instructie - om geen rechtstreeks contact meer te zoeken met [REDACTED] - te accepteren en daarbovenop keer op keer de confrontatie aan te gaan met alle lagen van het management.

4.7. De kantonrechter overweegt ten aanzien van het gestelde verwijtbaar handelen het volgende. Voor een geslaagd beroep op deze ontslaggrond moet sprake zijn van ontoelaatbaar handelen of gedrag van de werknemer als gevolg waarvan voortzetting van de arbeidsrelatie niet langer reëel is. Het betekent ook dat de handeling of het gedrag verwijtbaar moet zijn aan de werknemer én het voor de werknemer

duidelijk is dat het betreffende gedrag door de werkgever als ontoelaatbaar wordt beschouwd. Wanneer de werknemer geen verandering brengt in zijn handelen of gedrag, kan dat voor de werkgever reden zijn voor beëindiging van het dienstverband.

4.8. [REDACTED] is er meerdere keren nadrukkelijk op gewezen welke gedragingen door [REDACTED] niet getolereerd werden. Allereerst had [REDACTED] bij indiensttreding op de hoogte kunnen en behoren te zijn van hetgeen omtrent de interne omgangsvormen in de Gedragscode was opgenomen. Vervolgens heeft [REDACTED] hem herhaaldelijk en in duidelijke bewoordingen aangegeven geen contact meer met hem te willen over privé zaken. Ook de door [REDACTED] opgelegde instructie was helder en liet geen ruimte voor discussie. [REDACTED] is meermaals het gesprek met [REDACTED] aangegaan en heeft daarbij steeds herhaald welke gedragingen niet werden geaccepteerd. Daarbij heeft zij aangegeven dat zijn houding en gedrag een werkbare situatie tussen [REDACTED] en [REDACTED] in de weg stond en de verhouding tussen [REDACTED] en het management steeds meer onder druk zette. [REDACTED] had aldus behoren te weten dat, als hij zijn houding en gedrag niet zou veranderen, dit uiteindelijk arbeidsrechtelijke consequenties zou kunnen hebben.

4.9. De kantonrechter is van oordeel dat vast is komen te staan dat [REDACTED] zijn houding en gedrag in de afgelopen drie jaar niet heeft veranderd. [REDACTED] bleef volharden in het zoeken van toenadering tot [REDACTED] en bleef zich afzetten tegen de instructie die hem was opgelegd. Het signaal dat [REDACTED] en [REDACTED] hem gaven was helder: laat hetgeen wat tussen [REDACTED] en [REDACTED] is voorgevallen los en draag zorg voor een prettige communicatie en werkklimaat.

4.10. [REDACTED] was klaarblijkelijk niet in staat de gebeurtenissen uit 2018 los te laten. In plaats van het te laten rusten, werd zijn weerstand tegen de opgelegde instructie juist vergroot en verhevigde zijn strijd tegen het management. [REDACTED] verwijt het [REDACTED] dat zijn belangen niet werden behartigd, maar alleen die van [REDACTED]. Hij voelde zich niet gehoord en wellicht ook niet geholpen. Dat [REDACTED], zoals hij stelt, meermaals tot het management heeft gewend met een hulpvraag, is niet gebleken althans onvoldoende door [REDACTED] onderbouwd. Wanneer hem hulp werd aangeboden in de zin van een preventief bezoek aan de arbo-arts of een gesprek onder diens leiding over autisme op de werkvloer heeft hij die hulp expliciet afgewezen.

4.11. Dat [REDACTED] hulp nodig had bij het kanaliseren van zijn gevoelens die voortkwamen uit een voor hem nieuwe ervaring in 2018 vindt de kantonrechter – gelet op de recent bij [REDACTED] vastgestelde autismespectrumstoornis – volkomen begrijpelijk en nodig. Dat het door de wirwar aan gevoelens en de vragen die dit bij hem oproep in eerste instantie leidde tot ongepast gedrag op zijn werk valt hem dan ook niet te verwijten.

4.12. Wat [REDACTED] echter wel valt te verwijten is dat hij in al die jaren geen oplossing heeft kunnen creëren voor zijn eigen probleem. Daarmee heeft hij anderen schade berokkend en de arbeidsrelatie tussen hem en het management ernstig en duurzaam beschadigd. Temeer nu [REDACTED] heeft gedaan wat binnen haar mogelijkheden lag om [REDACTED] daarin te begeleiden. Zij is gedurende een lange periode het gesprek met [REDACTED] aangegaan. Ook heeft zij hem preventief doorverwezen naar de arbo-arts en meegewerkt aan een bezoek van een autisme coach op de werkvloer om bewustwording voor autisme op de werkvloer te



creëren. Het had op de weg van [REDACTED] gelegen om (verdere) hulp en bijstand te zoeken bij het omgaan met zijn autismespectrumstoornis. Dat is waar de hulp van de werkgever ophoudt. Dat is immers een medische hulpvraag die thuis hoort bij daartoe gespecialiseerde hulpverleners. Door dat niet te doen en zelfs de volledige escalatieladder te betreden in combinatie met zijn aanhoudende offensieve en soms zelfs agressieve manier van communiceren, heeft hij de arbeidsverhouding met zowel [REDACTED] als met het management van [REDACTED] ernstig en onherstelbaar beschadigd. [REDACTED] heeft daarbij onvoldoende zelfreflectie getoond en de oplossing van het probleem steeds buiten zijn eigen invloedssfeer gezocht. Het verwijtbaar handelen van [REDACTED] is daarmee dan ook zodanig dat van [REDACTED] in redelijkheid niet langer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het verzoek tot ontbinding op de e-grond zal dan ook worden toegewezen.

#### *Herplaatsing*

4.13. Zoals hierboven reeds overwogen kan het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst slechts worden ingewilligd als naast de aanwezigheid van een redelijke grond voor ontslag is voldaan aan de herplaatsingsverplichting. De herplaatsingsverplichting is de inspanningsverplichting die de werkgever heeft om de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie te plaatsen. In dit kader zijn twee vragen relevant. Ten eerste is de vraag of de herplaatsingsverplichting op de werkgever rust. Wanneer dat het geval is, is het de vraag of de werkgever aan die verplichting heeft voldaan. In het kader van die tweede vraag heeft [REDACTED] aangevoerd dat [REDACTED] niet in die verplichting is geslaagd, omdat op haar een verzwaarde inspanningsverplichting rust, omdat [REDACTED] een werknemer is met een arbeidshandicap in de zin van de Wet Gelijke Behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ).

4.14. Aan de beoordeling van de vraag of [REDACTED] aan de op haar rustende, al dan niet verzwaarde inspanningsverplichting, heeft voldaan wordt echter niet toegekomen. De eerste vraag moet immers ontkennend beantwoord worden. Nu vast is komen te staan dat sprake is van verwijtbaar handelen aan de zijde van [REDACTED], ligt herplaatsing – zoals mede door [REDACTED] gesteld – niet in de rede. Het feit dat geen herplaatsingspoging is ondernomen staat dan ook niet in de weg aan het toewijzen van het verzoek tot ontbinding.

#### *Einde arbeidsovereenkomst*

4.15. Nu het verzoek tot ontbinding wordt ingewilligd, dient het einde van de arbeidsovereenkomst te worden bepaald. In beginsel bepaalt de kantonrechter – op grond van artikel 7:671b lid 8 onder a BW – het einde van de arbeidsovereenkomst op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd. Daarbij is eveneens uitgangspunt dat de duur van de periode die aanvangt op de datum van ontvangst van het verzoek, zijnde 21 juli 2021, en eindigt op de datum van dagtekening van de ontbindingsbeslissing, 26 oktober 2021, in mindering wordt gebracht op de opzegtermijn, met dien verstande dat een termijn van minstens een maand resteert.

4.16. [REDACTED] heeft verzocht af te wijken van het bovenstaande en de arbeidsovereenkomst op zo kort mogelijke termijn te ontbinden. Die afwijking kan alleen wanneer de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED] (artikel 7:671b lid 8 onder a BW). Hoewel de

arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op grond van een verwijtbaar handelen van [REDACTED]. [REDACTED] is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. [REDACTED] komt dan ook geen beroep toe op afwijking van de reguliere opzegtermijn.

4.17. Bij het bepalen van het einde van de arbeidsovereenkomst zal dus worden uitgegaan van het onder 7:671b lid 8 onder a BW bepaalde. Door [REDACTED] is onweersproken gesteld dat op grond van de [REDACTED] cao de wettelijke opzegtermijn geldt. In beginsel mag deze termijn worden bekort met de duur van de verzoekschriftprocedure. Wanneer daarvan wordt uitgegaan, zal er een opzegtermijn van minder dan één maand overblijven, hetgeen niet is toegestaan. Daarom zal één maand opzegtermijn worden gehanteerd, zodat de arbeidsovereenkomst zal eindigen per 1 december 2021.

#### *Transitievergoeding*

4.18. [REDACTED] heeft verzocht om, in het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, de aan [REDACTED] te betalen transitievergoeding vast te stellen op € 4.997,27 bruto. Aangezien [REDACTED] het onderwerp van de transitievergoeding onbesproken heeft gelaten, zal het verzoek van [REDACTED] worden toegewezen. [REDACTED] is daarmee een betaling van € 4.997,27 bruto aan [REDACTED] verschuldigd bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

#### *Proceskosten*

5.16. [REDACTED] wordt als de in het ongelijk gestelde partij in de kosten van deze procedure veroordeeld. Die kosten worden aan de zijde van [REDACTED] tot op heden begroot op:

- griffierecht	€ 126,00
- salaris gemachtigde	€ 720,00
	-----
Totaal	€ 846,00

#### *Nakosten*

4.19. De nakosten zullen worden toegewezen en zullen in 'De beslissing' worden begroot.

## **5. De beslissing**

De kantonrechter:

- 5.1. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen;
- 5.2. bepaalt het einde van de arbeidsovereenkomst op 1 december 2021;
- 5.3. veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] een transitievergoeding van € 4.997,27 bruto te betalen;
- 5.4. veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten aan de zijde van [REDACTED] tot op heden begroot op € 846,00, waarvan € 720,00 aan salaris gemachtigde;

- 
- 5.5. veroordeelt ██████ in de kosten die zijn ontstaan na dit vonnis, begroot op  
- € 120,00 aan salaris gemachtigde, als niet binnen veertien dagen na aanschrijving aan dit vonnis is voldaan en  
- de exploitkosten van betekening van dit vonnis, als er vervolgens betekening heeft plaatsgevonden;
- 5.6. verklaart deze beschikking tot zover uitvoerbaar bij voorraad;
- 5.7. wijst af het meer of anders verzochte.

Dit vonnis is gewezen door mr. C. Wallis, kantonrechter, en is in aanwezigheid van de griffier, mr. T. Lap, in het openbaar uitgesproken op 26 oktober 2021.



