

in naam van de Koning

beschikking

RECHTBANK GELDERLAND

Team kanton en handelsrecht

Zittingsplaats Arnhem

zaakgegevens 9667003 \ HA VERZ 22-11 \ 43576 / 32548
uitspraak van 12 mei 2022

beschikking

in de zaak van

de besloten vennootschap **Professionals in NAH B.V.**
gevestigd te Barchem
verzoekende partij
gemachtigde mr. M.J.G.M. Lamers

en

████████████████████
wonende te ██████████
verwerende partij
gemachtigde mr. M. Vloet

Partijen worden hierna PNAH en ██████ genoemd.

1. De procedure

1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het verzoekschrift van 27 januari 2022 met producties 1 tot en met 35;
- het verweerschrift met producties 1 tot en met 34;
- de producties 35 tot en met 38 van de zijde van ██████

1.2. Op 5 april 2022 heeft de mondelinge behandeling plaatsgevonden. Partijen hebben hun standpunten nader toegelicht en vragen van de kantonrechter beantwoord. De gemachtigden van beide partijen hebben gebruik gemaakt van spreek aantekeningen waarbij de gemachtigde van ██████ producties 39 en 40 heeft overgelegd. Zij hebben niet geprobeerd overeenstemming te bereiken over een oplossing voor hun geschil.

1.3. Ten slotte is de beschikking bepaald op vandaag.

2. De feiten

2.1. ██████ is in dienst getreden bij PNAH op 13 mei 2013 in de functie van begeleider, laatstelijk op basis van een contract voor onbepaalde tijd, tegen een salaris van € 2.076,00

per maand op basis van 20 uren per week. Daarbovenop komen de extra uren, die door PNAH zijn berekend over het jaar 2021 op gemiddeld 57,5 uur per maand.

2.2. Binnen PNAH zijn zo'n 350 begeleiders werkzaam in zelfsturende teams. [REDACTED] werkt in [REDACTED] met 14 andere collega's. PNAH is een organisatie met korte lijnen, waarbij boven de teams direct het management van PNAH komt, bestaande uit de heer [REDACTED] en mevrouw [REDACTED].

2.3. De coronapandemie heeft bij PNAH de nodige invloed (gehad), vanwege de kwetsbare cliënten van PNAH. Zij heeft zich daarom ingezet voor de aanwezigheid van voldoende beschermingsmiddelen en uitvoering van het vaccinatiebeleid. Binnen PNAH is bekend dat niet alle collega's zich willen laten vaccineren. Een aantal collega's heeft de FNV ingeschakeld, omdat zij zich onder druk gezet voelden om zich te laten vaccineren. De FNV stuurde naar aanleiding hiervan onder andere op 29 juni 2021 een brief waaruit wordt geciteerd:

U bent als werkgever in de zorg verplicht om op grond van de Arbeidsomstandighedenwet zorg te dragen voor een veilige werkomgeving. Bovendien heeft u zorgplicht voor de cliënten van uw instelling. Dit betekent echter niet dat u uw werknemers kunt dwingen om zich te laten vaccineren. Zoals reeds gezegd betekent dit een inbreuk op het recht op lichamelijke integriteit. U bent wel verplicht om ervoor zorg te dragen dat uw werknemers beschikken over voldoende deugdelijk persoonlijke beschermingsmiddelen zodat uw werknemers veilig hun werk kunnen doen en cliënten zo veel mogelijk beschermd worden. Dit kan bijvoorbeeld met testen en het gebruik van het juiste mond-neusmasker. Bovendien handelt u in strijd met de privacywetgeving indien u bij uw werknemers informeert of zij gevaccineerd zijn. Uw werknemers zijn niet verplicht om zich te laten testen en te vaccineren en zij zijn ook niet verplicht om een test- of vaccinatiebewijs te laten zien. Dit is privacygevoelige informatie die bovendien medische gegevens bevat.

Hierbij verzoeken wij u om binnen vijf werkdagen na dagtekening van deze brief schriftelijk aan ons te bevestigen:

- 1) Dat u niet bij uw werknemers zal vragen of zij gevaccineerd zijn.
- 2) Dat u geen druk zal uitoefenen op uw werknemers om zich te laten vaccineren.
- 3) Dat er geen nadelige consequenties verbonden zullen zijn indien zij zich niet willen laten vaccineren.
- 4) In het bijzonder dat er geen werknemers per 1 september a.s. (of op een eerdere of latere datum) op non-actief zullen worden gesteld als ze niet gevaccineerd zijn.
- 5) Dat u de vraag uit het formulier voor sollicitanten verwijdert of ze gevaccineerd zijn.

2.4. Per brief van 22 juli 2021 heeft [REDACTED] directeur van PNAH, gereageerd op de brief van FNV en aangegeven aan de door FNV gestelde vijf punten te zullen voldoen, voor zover PNAH dat niet al deed.

2.5. [REDACTED] stuurt naar aanleiding van de brief van FNV aan zijn werknemers:

Beste mensen die gewend zijn de eerste ronde sollicitaties te doen,

Op dreiging van een rechtszaak en melding bij de SER heeft de FNV geëist dat ik de vraag mbt vaccineren van het formulier verwijder. Bijzonder want mensen hebben de vrijheid niet te solliciteren. Maar het vastleggen van medische info is verboden. En daar loop ik een risico.

Voorlopig heb ik de vraag even uitgezet

Wie weet wordt de wetgever in Nederland gedwongen om er iets van te gaan vinden (eerste rechtszaak op Bonaire, een provincie van Nederland, van een goedgekeurd ontslag op staande voet ivm niet willen vaccineren en in 1 ruimte moeten werken is er en de werkgever is in het

gelijk gesteld)
(...)

- 2.6. Op 13 juli 2021 stuurt [REDACTED] een e-mail aan [REDACTED] waaruit wordt geciteerd:

Dag [REDACTED]

Wat een afschuwelijke actie van jou om [REDACTED] per direct van haar intake-taken te ontheffen. Een medewerker die jarenlang uitstekend heeft gefunctioneerd, vele kastanjes voor je uit het vuur gehaald heeft. Ze heeft je ongelooflijk veel werk en trubbels bespaard omdat zij als intake zo goed functioneerde. Je hebt zelfs de afscheidsborrel van [REDACTED] betaald omdat je de jaren ervoor zo weinig werk aan [REDACTED] had gehad. En dat laatste is zeker mede op het conto van [REDACTED] te schrijven.

'Betrokken zijn' en 'kwaliteit in werken' zijn twee van de kernwoorden van dit bedrijf. Wat een farce! Want als je niet precies doet wat de directeur zegt, wordt je ontheven van taken. Taken waar je vaardigheden voor nodig hebt en waar het gaat over kwaliteit en functioneren. Maar nee, het criterium is: niet gevaccineerd zijn. Een fijn inhoudelijk argument. Waarvan het nog lang niet duidelijk is hoe het allemaal loopt. In mijn privé omgeving zijn er al diverse gevaccineerden die Covid hebben en er nogal ziek van zijn...

Ik dacht: ik zet mijn reactie even op papier. Lekker in beton gegoten. Precies wat nodig is in turbulente tijden.

- 2.7. Op 14 juli 2022 reageert [REDACTED] op de e-mail van [REDACTED]

Dag [REDACTED]

Soms heb je een deel van het verhaal meegekregen waardoor een keuze lijkt gebaseerd op wat je weet.

Wat vervelend is dat er mensen in je omgeving zijn die ondanks vaccinatie toch Corona krijgen. Dat is bekend en nooit ontkend dat het kan. Wellicht troost men zich met de gedachten minder ernstig ziek te worden na de besmetting. De besmettingen zullen veelal komen van de niet gevaccineerden in hun omgeving. Wellicht heb je de nieuwe Quarantaine regels ook gelezen? Een gevaccineerde persoon hoeft na contact met een besmette persoon niet in Quarantaine. Daarmee is gezegd dat het overbrengen van het virus tot een minimum beperkt is. Zie de RIVM link die ik zondag mailde mbt de nieuwe richtlijn beschermingsmiddelen.

- 2.8. Per e-mail van 3 augustus 2021 stuurt [REDACTED] aan [REDACTED] het volgende:

Ha [REDACTED]

net terug van vakantie had ik discussie binnen [REDACTED] over wat er nu wel en niet staat in je aangepaste beleid wbt Corona. Staat nu dat de gevaccineerden geen 1,5 meter afstand meer hoeven te houden (itt de landelijke richtlijnen) en dat niet- gevaccineerden hun hele bezoek een mondkapje moeten dragen (ook itt de landelijke richtlijnen waar het alleen moet als er geen 1,5 meter afstand gehouden kan worden, en zelfs nooit is geweest als er voldoende afstand gehouden kan worden...).

Ik hoor het graag.

2.9. Per e-mail van 5 augustus 2021 reageert [REDACTED]

Beste [REDACTED]

Naar aanleiding van jouw mail van 3 augustus jl. en de discussie die jij wenst te voeren rondom het beleid van Professionals in NAH met betrekking tot het gebruik van beschermingsmiddelen en testen per 12 juli 2021, wil ik toch nog graag het volgende aan je kwijt:

Jouw e-mail van 13 juli jl. met betrekking tot [REDACTED] heb ik nagelezen en ik kom tot de conclusie dat ik vind dat je hier over de schreef gaat. Ik verzoek je dan ook de toon te matigen en je niet te bemoeien met zaken die jou niet aangaan.

Dit geldt voor de situatie rondom [REDACTED] en onze beslissing om haar geen intakes meer te laten doen. Kennelijk realiseer jij je onvoldoende dat er sprake is van een gezagsrelatie tussen werkgever en werknemer. Jouw reactie vind ik niet alleen ongepast maar ook onbehoorlijk.

Dit heeft niets te maken met "betrokken zijn en de kwaliteit in werken" zoals door jou aangestipt in de e-mail, waarbij jij er ook nog aan toevoegt dat dit naar jouw overtuiging een "farce" is. Als werkgever staat het ons vrij een beslissing zoals bij [REDACTED] genomen te nemen. Het is inderdaad niet de bedoeling dat collega's zich hier ongevraagd mee bemoeien. Wij proberen als directie in deze turbulente tijden alles in het werk te stellen om zowel onze werknemers als onze cliënten zo veilig mogelijk door deze crisis te leiden.

Dit betekent concreet dat wij er vanuit gaan dat jij je zult houden aan het beleid van NAH rondom gebruik beschermingsmiddelen en testen per 12 juli 2021 en dit niet telkens ter discussie te stellen zoals je ook weer doet in je mail van 3 augustus jl.

2.10. Per e-mail van 6 augustus 2021 reageert [REDACTED] op de e-mail van [REDACTED]

Beste [REDACTED]

Nog even een aanvulling op jouw email. Het lijkt alsof je denkt dat ik je wilt irriteren met mijn vragen over de verheldering van het beleid van 12 juli jongstleden, gevoerd door Professionals in NAH. Het zijn de klanten die de vragen stellen: mag ik je al weer wat te drinken aanbieden, moet het raam nog steeds open en hoezo hoeven jullie geen 1,5 meter afstand meer te houden, dat is landelijk toch wel zo?

En bij sommige klanten luistert het antwoord nauw en moet het eenduidig zijn, zeker als we met meer dan 1 begeleider binnenkomen.

2.11. Op 23 september 2021 heeft [REDACTED] met PNAH in de persoon van [REDACTED] op zijn initiatief een gesprek, waarin hij – kort gezegd – aangeeft de arbeidsrelatie met [REDACTED] te willen beëindigen.

2.12. Per e-mail van 26 september 2021 informeert [REDACTED] haar collega's uit het team over het gesprek dat zij voerde met [REDACTED] op 23 september 2021:

Deze mail om jullie te informeren dat ik (voorlopig) geen cliënten overneem.

Aanleiding hiervoor is mijn teams-meeting met [REDACTED] afgelopen donderdag, gevoerd op zijn initiatief. Hij wil graag dat ik de organisatie verlaat. Zijn reden is de aard en toon van mijn e-mails naar hem het afgelopen jaar. Dat maakt voor hem dat hij het lastig vindt geworden om überhaupt contact te zoeken met [REDACTED]. Met het gevolg dat hij [REDACTED] mogelijk gaat mijden en dat kan niet de bedoeling zijn: dat jullie de dupe zijn. Om heel eerlijk te zijn moet ik er een beetje om grinniken... [REDACTED] die zich door een toon van mij zou laten beïnvloeden in zijn eigen leiding geven en communicatie.

Ik beschrijf dit ook behoorlijk in detail omdat ik vermoed dat het niet zoveel te maken heeft met mijn stijl van communicatie, die is al een aantal jaren fors richting [REDACTED] dat zal ik zeker niet ontkennen en jullie kunnen dit ongetwijfeld ook invoelen. Mijn commentaar is overigens altijd gestoeld op het behouden of bereiken van kwaliteit in de organisatie. Ik vermoed dat zijn huidige stap ingegeven wordt door mijn standpunt dat ik het oneens ben met zijn Coronabeleid. Daarnaast schat ik in dat hij denkt dat ik veel te zeggen zou hebben binnen het team: niet naar de tweedaagse, niet live bij casuïstiek, maar weinigen naar de driedaagse. Met als klap op de vuurpijl mijn email die ik geschreven heb over de non actief stelling van [REDACTED]. Ik heb overigens benadrukt dat ik niet [REDACTED] ben, ik ben [REDACTED] en onderdeel van [REDACTED] maar dat we als team enorm aangeslagen zijn door wat er met [REDACTED] heeft plaatsgevonden. Maar dat terzijde.

[REDACTED] heeft mij concreet voorgesteld dat ik wegga, uiterlijk per 1 februari. Hij heeft en geeft geen ruimte voor een andere optie.

Ik heb aangegeven dat ik niet weg wil, dat ik een leuke baan en een leuk team heb.

Wordt vervolgd.

(...)

- 2.13. Naar aanleiding van het verzoek van [REDACTED] om het gesprek van 23 september 2021 op papier te zetten als uitgangspunt voor een schriftelijke reactie, stuurt [REDACTED] op 27 september 2021 de volgende email:

Dag [REDACTED]

Wat Professionals in NAH betreft is sprake van een verstoorde arbeidsrelatie en wil ik graag komen tot een toekomstbestendige oplossing. Daarom stel ik je vanaf 1-10-2021 voor 8 uur per week vrij van werk waarbij je in de gelegenheid gesteld wordt om te zoeken naar een andere baan. Mocht dat voor 1-02-2022 niet lukken dan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst middels een VSO (Vaststellingsovereenkomst) die recht geeft op een uitkering.

- 2.14. [REDACTED] reageert per e-mail van 4 oktober:

Beste [REDACTED]

Over je mail en mijn aanvulling van 27 september jl. heb ik nagedacht. Ook heb ik me juridisch laten adviseren over je voorstel, omdat je voorstel mij overvalt. Dit had ik niet zien aankomen.

Volgens mij is er geen verstoorde arbeidsrelatie tussen ons. Mij is evenmin duidelijk waarop je je visie baseert, je geeft hier geen argumenten voor. Het komt voor mij volledig uit de lucht vallen.

Naar mijn idee heb ik mijn werkzaamheden altijd naar tevredenheid van jou, de organisatie en de klanten verricht. Ik heb geen andere signalen ontvangen. Als je het idee hebt, dat dit anders ligt bespreek ik dat graag met je in een regulier periodiek functioneringsgesprek.

Op dit moment is er mijns inziens geen reden om met jou afspraken te maken gericht op de beëindiging van mijn arbeidsovereenkomst.

- 2.15. Per email van 7 oktober 2021 reageert [REDACTED] namens PNAH:

Wat mij betreft is er sprake van een verstoorde arbeidsrelatie die door jouw toedoen verstoord is geraakt. Ik verwijs je onder meer naar de onbehoorlijke communicatie van jou richting mij naar aanleiding van een webinar en de situatie en de daarop volgende gesprekken die ik heb

gevoerd met je inmiddels ex-collega [REDACTED]

Zoals je weet gelden er binnen NAH korte lijnen en ik ben van mening dat er alleen maar een vruchtbare samenwerking kan zijn indien alle neuzen dezelfde kant opstaan. Dit is met jou duidelijk niet het geval en zoals eerder aangegeven ben ik van mening dat je bij mij een grens bent overgegaan. Door dit incident en door jouw houding en opstelling richting mij (ik heb begrepen dat je uitdraagt dat je er trots op bent dat je zo tegen mij gedraagt) kan ik niet verder met jou en het team. Wat mij betreft is dit volstrekt logisch.

Kortom, graag nodig ik je nogmaals uit, al dan niet in het bijzijn van jouw juridisch adviseur, om met mij in gesprek te komen. Ik ga ervan uit dat ook jij niet ziet te wachten op een procedure bij de kantonrechter, maar wat mij betreft is er geen situatie waarbij de rollen worden omgekeerd en ik moet uitleggen waarom jij niet meer past binnen het team. Je hebt het immers zelf veroorzaakt.

2.16. Vervolgens zijn de gemachtigden van partijen erbij betrokken, wat heeft geleid tot een voorstel van de zijde van [REDACTED] om via mediation een oplossing te vinden voor het door PNAH ervaren arbeidsconflict. PNAH heeft een beëindigingsvoorstel gedaan, waarop [REDACTED] een tegenvoorstel heeft gedaan dat PNAH niet heeft geaccepteerd. Vervolgens hebben partijen een mediator ingeschakeld, die geen oplossing heeft kunnen bereiken. Ook na de mediation hebben partijen veelvuldig gecorrespondeerd. Verdere pogingen om een vaststellingsovereenkomst te bereiken hebben geen succes gehad.

2.17. Per 7 februari 2022 heeft PNAH [REDACTED] vrijgesteld van haar werkzaamheden in afwachting van de uitkomst van deze procedure.

3. Het verzoek en het verweer

3.1. PNAH verzoekt de kantonrechter bij beschikking, uitvoerbaar bij voorraad, de arbeidsovereenkomst tussen partijen op zo kort mogelijke termijn te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsrelatie, kosten rechtens.

3.2. PNAH legt het volgende aan haar verzoek ten grondslag. PNAH stelt dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie, veroorzaakt door de houding en het gedrag van [REDACTED]. Zij heeft een negatieve invloed op [REDACTED] en de relatie met de directie. PNAH heeft geen vertrouwen meer in een vruchtbare voorzetting van de arbeidsrelatie en heeft dat met haar besproken in een gesprek op 23 september 2021. Partijen hebben een mediator ingeschakeld, zonder succes. PNAH is bereid [REDACTED] de transitievergoeding betalen. Zij stelt verder dat geen sprake kan zijn van betaling van een billijke vergoeding gezien de bijzondere feiten en omstandigheden, meer specifiek het feit dat [REDACTED] volgens PNAH volkomen lak heeft aan de gezagsrelatie met de directie en het beleid van de directie met betrekking tot de coronapandemie, dat zij in twijfel trekt en zelfs belachelijk maakt, aldus PNAH.

3.3. [REDACTED] voert verweer dat er in de kern op neer komt dat zij betwist dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Zij vordert daarom dat de kantonrechter bij beschikking, uitvoerbaar bij voorraad:

A. Ten aanzien van de gevraagde ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Primair:

I. het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal afwijzen;

Subsidiair:

II. indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, PNAH zal veroordelen tot betaling van een transitievergoeding voor een bedrag van € 12.892,00 bruto en een billijke vergoeding van € 60.137,41 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf de datum van opeisbaarheid tot de dag van algehele voldoening en onder overlegging van een deugdelijke specificatie, te voldoen binnen veertien dagen na de dagtekening van deze beschikking;

III. indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, bij het bepalen van de einddatum rekening zal houden met de geldende opzegtermijn van twee maanden zonder aftrek van de periode die is gelegen tussen de ontvangst van het verzoekschrift en de datum van deze beschikking;

B. Ten aanzien van de waarderingsbijdrage

IV. PNAH zal veroordelen tot betaling van een waarderingsbijdrage 2021 ten bedrage van € 4.000,00 bruto vermeerderd met de wettelijke verhoging en te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf het moment van opeisbaarheid tot de dag van algehele voldoening en onder overlegging van een deugdelijke specificatie te voldoen binnen veertien dagen na de dagtekening van deze beschikking;

C. Ten aanzien van het concurrentie- en relatiebeding*Primair:*

V. voor recht zal verklaren dat PNAH geen rechten kan ontleen aan het tussen partijen overeengekomen concurrentie- en relatiebeding;

Subsidiair

VI. indien de gevraagde verklaring voor recht inzake het concurrentie- en relatiebeding niet wordt verstrekt zal bepalen dat PNAH gehouden voor de duur van het concurrentie- en relatiebeding maandelijks een vergoeding te voldoen van € 4.036,45 bruto, ten einde in haar levensonderhoud te kunnen voorzien;

D. Ten aanzien van de kosten van de procedure

VII. PNAH zal veroordelen tot betaling van de kosten van deze procedure en de nakosten, te voldoen binnen veertien dagen na de datum van deze beschikking en -voor het geval voldoening niet binnen de gestelde termijn plaatsvindt- te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf de vijftiende dag tot de dag van algehele voldoening.

3.4. [REDACTED] legt het volgende aan haar vorderingen/verzoeken ten grondslag. [REDACTED] betwist dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Het gesprek tussen partijen op 23 september 2021 waarin [REDACTED] deze mededeling heeft gedaan, kwam voor [REDACTED] volledig uit de lucht vallen. [REDACTED] heeft dit verder niet toegelicht. PNAH is vervolgens niet op zoek gegaan naar een oplossing, maar wilde enkel de arbeidsrelatie beëindigen. De gevoerde gesprekken noch mediation hebben hierin verandering kunnen brengen. PNAH zet vervolgens in op pestgedrag, waaronder de weigering om de waarderingsbijdrage over 2021 te betalen, haar in eerste instantie geen kerstpakket te verstrekken, haar niet uit te nodigen voor het teamoverleg, het uitblijven van levering van door haar gedane bestellingen, het blokkeren van de toegang tot de digitale systemen per 7 februari 2022 en tot slot de vrijstelling van werk per deze datum in het kader van deze procedure. Dit handelen kwalificeert volgens [REDACTED] als ernstig verwijtbaar op grond waarvan, indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, PNAH een billijke vergoeding dient te betalen. Wat

betreft de vordering tot betaling van de waarderingsbijdrage stelt [REDACTED] dat zij recht heeft op deze bijdrage vanwege haar functioneren. De door PNAH gegeven motivering om deze bijdrage niet toe te kennen schiet volgens [REDACTED] tekort. Het geformuleerde beleid is in feite geen beleid maar willekeurig handelen zonder deugdelijke argumenten. Bovendien schort het aan van te voren vastgestelde criteria op grond waarvan het voor werknemers duidelijk moet zijn waaraan zij moeten voldoen om hiervoor in aanmerking te kunnen komen. De gevorderde bijdrage van € 4.000,00 is in overeenstemming met de bijdrage die een vergelijkbare collega heeft gekregen.

3.5. PNAH voert verweer waarop hierna, voor zover voor de beoordeling van belang, zal worden ingegaan.

4. De beoordeling

Verstoorde arbeidsrelatie

4.1. PNAH voert aan dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in een verstoorde arbeidsverhouding, die zodanig is dat van PNAH als werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Uitgangspunt voor de kantonrechter is dat er sprake moet zijn van een ernstige en duurzame verstoring. Als volgt wordt overwogen.

4.2. Vaststaat dat de verstoorde arbeidsrelatie alleen door PNAH wordt ervaren. [REDACTED] betwist dat hiervan sprake is en daarnaast, zo er al een verstoring mocht zijn, dat deze ernstig en duurzaam is.

4.3. Uit de overgelegde en onder rechtsoverweging 2. (deels) weergegeven correspondentie blijkt dat [REDACTED] zich niet laat weerhouden om (vooral ten aanzien van het coronabeleid van PNAH) kritische vragen te stellen of haar mening te geven. Dat doet zij al geruime tijd. Pas in de e-mail van [REDACTED] van 5 augustus 2021, waarin hij reageert op een e-mail van [REDACTED] van 3 augustus 2021 en 13 juli 2021, spreekt hij zijn ongenoegen uit. Vervolgens blijkt niet dat partijen over dit voorval hebben gesproken tot de uitnodiging van PNAH voor een gesprek op 23 september 2021. In het gesprek dat dan plaatsvindt is er voor PNAH nog maar één onderwerp om over te spreken en dat is het vertrek van [REDACTED]. Vervolgens kiest [REDACTED] ervoor een uitgebreid verslag van dit gesprek te delen met al haar collega's uit het team. Dit is uiteraard niet bevorderlijk voor de inmiddels gespannen relatie met [REDACTED], echter [REDACTED] of PNAH heeft haar hierop niet aangesproken. Nadat partijen kort hebben onderhandeld over een vaststellingsovereenkomst, wat niet tot overeenstemming heeft geleid, geeft [REDACTED] aan niet te willen vertrekken bij PNAH. Zij verzoekt daarom om mediation. PNAH is dan weliswaar bereid om via mediation een oplossing te vinden, maar zij steekt niet onder stoelen of banken dat daarbij wat PNAH betreft het vertrek van [REDACTED] ook een mogelijkheid inhoudt. De mediation is niet geslaagd. Gelet op het voorgaande stelt de kantonrechter vast dat sprake is van een patstelling en is duidelijk dat de arbeidsrelatie verstoord is geraakt, ook al wordt dit door [REDACTED] niet zo ervaren.

4.4. Vervolgens moet worden beoordeeld of deze verstoring ook ernstig en duurzaam is, zodat van PNAH niet langer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst in stand te laten. PNAH geeft in deze procedure aan dat zij de wijze van communiceren van [REDACTED] al langere tijd niet kan waarderen en zelfs onbehoorlijk vindt. Zij gebruikt daarbij bewoordingen als dat ze 'nogal direct is', 'vaak moeilijk doet' en maar 'kritische vragen blijft stellen'. Wat daar ook van zij, PNAH heeft pas voor het eerst op 5 augustus 2021 per e-mail aan [REDACTED] laten

weten dat zij haar toon te ver vindt gaan en dan alleen ten aanzien van de e-mail van [REDACTED] van 13 juli 2021 en de situatie rondom haar collega. Daarna volgt het gesprek van 23 september 2021 waarin PNAH aangeeft de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Op geen enkel moment heeft PNAH [REDACTED] uitgenodigd voor een gesprek om het uit te praten of om te bezien hoe partijen in de toekomst met elkaar verder moeten. Dit mocht wel van haar worden verwacht. Daarbij is van belang dat [REDACTED] sinds 2013 bij PNAH werkt en beide partijen beamen dat er jarenlang nooit problemen zijn geweest rondom haar wijze van communiceren.

PNAH heeft verder gesteld dat door de negatieve invloed van [REDACTED] de relatie tussen [REDACTED] en [REDACTED] onder druk staat. Dit heeft PNAH echter in het geheel niet onderbouwd. Dat er rumoer is geweest rondom de aan- en afwezigheid van het team bij bepaalde teamdagen staat niet ter discussie, maar nergens blijkt uit dat dit moet worden toegeschreven aan [REDACTED]. Sterker nog, dit lijkt eerder te wijten aan het onderscheid dat PNAH bij deze bijeenkomsten maakt tussen medewerkers die wel zijn gevaccineerd en medewerkers die dit niet zijn.

Dat [REDACTED] in het algemeen over het gevoerde coronabeleid, mede namens het team, kritische vragen heeft gesteld kan haar niet worden tegengeworpen en heeft PNAH als werkgever te accepteren. Tijdens de coronacrisis is het voor zowel werkgevers als werknemers lastig om met de (vaak wisselende) geldende voorschriften om te gaan en is het voor vrijwel iedere organisatie zoeken naar de juiste weg daarin. Bovendien heeft PNAH erkend dat [REDACTED] hoewel zij deze ter discussie stelde, zich wel hield aan de door PNAH voorgeschreven maatregelen.

Kortom, het kan zo zijn dat in augustus 2021 voor PNAH de emmer is overgelopen. Het had dan echter op haar weg als werkgever gelegen om [REDACTED] hierop aan te spreken en te proberen om tot een oplossing te komen, voordat zij haar de deur wees op 23 september 2021. Dat heeft PNAH op geen moment gedaan. Hoewel [REDACTED] ook een aandeel heeft in de (uiteindelijk) verstoord geraakte arbeidsrelatie door haar wijze van communiceren richting [REDACTED] op 13 juli 2021 en richting haar team op 26 september 2021, is het ontstaan daarvan in overwegende mate aan PNAH te wijten. Van een situatie waarin van PNAH in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren is daarmee geen sprake. Tot slot acht de kantonrechter van belang dat, hoewel de lijn tussen directie en werknemer bij PNAH kort is, het gaat om zelfsturende teams, waarbij de directie (in de persoon van [REDACTED]) er uitdrukkelijk voor heeft gekozen zich zo weinig mogelijk met deze teams te bemoeien en hen op afstand voornamelijk inhoudelijk te faciliteren. Nog daargelaten dat PNAH niet heeft gesteld dat terugkeer van [REDACTED] op de werkvloer in de relatie met [REDACTED] op dagelijkse basis grote bezwaren kent, ziet de kantonrechter hierin ook geen belemmering.

4.5. De conclusie van het voorgaande is dat de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen. Gevolg daarvan is dat alle verzoeken van [REDACTED] die verband houden met een ontbinding niet hoeven te worden besproken.

Waarderingsbijdrage

4.6. Naast de tegenverzoeken ten aanzien van het ontbindingsverzoek heeft [REDACTED] op grond van artikel 7:686a lid 3 BW een vordering ingesteld tot betaling van een waarderingsbijdrage van € 4.000,00 over 2021. Omdat het een met de arbeidsovereenkomst verband houdende vordering is, kan deze vordering in deze procedure worden ingesteld.

4.7. [REDACTED] stelt recht te hebben op een waarderingsbijdrage, omdat zij deze de afgelopen drie jaar ook heeft ontvangen en haar functioneren en inzet in 2021 goed was. De directie heeft een document opgesteld, gewijzigd op 3 en 10 november 2021, waarin het beleid wordt omschreven. Het niet willen toekennen van een dergelijke bijdrage over 2021 is

volstrekt willekeurig en aan te merken als pestgedrag, aldus [REDACTED] PNAH betwist dat [REDACTED] recht heeft op een bijdrage. Het betreft een discretionaire bevoegdheid van PNAH om een bijdrage al dan niet toe te kennen.

4.8. Tegenover de stelling van [REDACTED] dat zij de afgelopen drie jaar een waarderingsbijdrage heeft ontvangen en zij naar aanleiding van haar functioneren ook in aanmerking zou moeten komen voor een bijdrage over 2021, is de enkele stelling dat het gedrag van [REDACTED] niet wordt gewaardeerd en het een discretionaire bevoegdheid van PNAH betreft om het bedrag uit te keren onvoldoende. Er staat weliswaar in het document dat de directie kan besluiten of iemand al dan niet in aanmerking komt voor de bijdrage (*"Binnen een BV kan een eigenaar besluiten geld weg te geven en er doen zich situaties met medewerkers voor die [REDACTED] niet kan waarderen. Het zou vreemd zijn om dan wel een waarderingsbijdrage uit te betalen."*), maar waaraan dit wordt getoetst wordt niet uitgewerkt. Bovendien wordt de uitkering berekend op basis van het gewerkte aantal uren, waardoor de uitkering op abstracte wijze wordt vastgesteld naar inzet. Het had op de weg van PNAH gelegen nader te onderbouwen waarom [REDACTED] er niet voor in aanmerking komt. Omdat zij dat heeft nagelaten en nu PNAH de hoogte van het gevorderde bedrag niet heeft betwist, zal de vordering tot betaling van de waarderingsbijdrage van € 4.000,00 bruto worden toegewezen. De gevorderde wettelijke verhoging is niet toegelicht of onderbouwd en wordt daarom afgewezen, nog daargelaten de vraag of deze bijdrage is te kwalificeren als loon in de zin van artikel 7:625 BW. De wettelijke rente wordt toegewezen vanaf de datum van het verweerschrift. Tot slot zal PNAH van de betaling van dit bedrag een deugdelijke specificatie aan [REDACTED] dienen te verstrekken.

Proceskosten

4.9. Omdat de gevraagde ontbinding wordt afgewezen zal PNAH worden veroordeeld in de proceskosten, aan de zijde van [REDACTED] begroot op een bedrag van € 747,00 aan salaris gemachtigde.

5. De beslissing

De kantonrechter,

- 5.1. wijst de verzochte ontbinding af;
- 5.2. veroordeelt PNAH tot betaling van een bedrag van € 4.000,00 bruto aan waarderingsbijdrage, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 28 maart 2022 tot de dag van algehele voldoening en onder verstrekking van een deugdelijke specificatie;
- 5.3. veroordeelt PNAH in de proceskosten, aan de zijde van [REDACTED] begroot op een bedrag van € 747,00 aan salaris gemachtigde;
- 5.4. verklaart deze veroordelingen uitvoerbaar bij voorraad;
- 5.5. wijst het meer of anders verzochte/ gevorderde af.

Deze beschikking is gegeven door de kantonrechter mr. R.M. Schoo en in het openbaar uitgesproken door kantonrechter mr. A.J. Weerkamp-Beens op 12 mei 2022.



GROSSE

Uitgegeven voor eerste grosse aan de verwerende partij.

De griffier van de rechtbank.

Datum: 12 mei 2022