

in naam van de Koning

beschikking

RECHTBANK GELDERLAND

Team kanton en handelsrecht

Zittingsplaats Arnhem

zaakgegevens 10081282 \ HA VERZ 22-113 \ 693 \ 34124
uitspraak van 1 december 2022

beschikking

in de zaak van

de stichting [REDACTED]
gevestigd te [REDACTED]
verzoekende partij
gemachtigde mr. H.I. van den Heuvel-Boonstra

en

[REDACTED]
wonende te [REDACTED]
verwerende partij
gemachtigde mr. L.R. Breuker

Partijen worden hierna [REDACTED] en [REDACTED] genoemd.

1. De procedure

1.1. Op 2 september 2022 heeft [REDACTED] een verzoekschrift met producties 1 tot en met 43 bij de rechtbank ingediend strekkende tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

1.2. [REDACTED] heeft op 25 oktober 2022 een verweerschrift, tevens inhoudende een voorwaardelijk verzoek, met producties 1 tot en met 18 ingediend.

1.3. In de aanloop naar de mondelinge behandeling zijn namens [REDACTED] producties 45 tot en met 50 in het geding gebracht en door [REDACTED] producties 19 en 20.

1.4. Op 3 november 2022 heeft de mondelinge behandeling plaatsgevonden. Namens [REDACTED] is haar gemachtigde verschenen, mr. H.I. van den Heuvel-Boonstra. [REDACTED] is vertegenwoordigd door mevrouw [REDACTED], algemeen directeur en [REDACTED], leidinggevende. [REDACTED] is verschenen, bijgestaan door zijn gemachtigde mr. L.R. Breuker. Partijen hebben over en weer hun standpunten toegelicht, beide gemachtigden aan de hand van spreekantekeningen die zijn overgelegd.

1.5. Ten slotte is de uitspraak bepaald op heden.

2. De feiten

- 2.1. [REDACTED] is sinds 3 november 2006 in dienst bij [REDACTED] als Docent LD (wiskunde), laatstelijk op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 36,86 uur per week tegen een salaris van € 5.784,00 bruto, 8% vakantietoeslag, 8,33% eindejaarsuitkering en een bindingstoelage. Hij is werkzaam op de locatie [REDACTED] in [REDACTED].
- 2.2. Op de arbeidsovereenkomst tussen partijen is de Collectieve arbeidsovereenkomst voor het voortgezet onderwijs (hierna te noemen: Cao VO) van toepassing.
- 2.3. Eind 2019, begin 2020 volgt [REDACTED] een verbetertraject, dat op 22 januari 2020 en 14 februari 2020 wordt geëvalueerd. Omdat het onderwijs vervolgens nog slechts online gegeven wordt, wordt het monitoren bemoeilijkt. Na negen maanden wordt het afgerond.
- 2.4. Op 26 november 2021 vindt een gesprek plaats tussen [REDACTED] (directeur [REDACTED]), [REDACTED] (leidinggevende van [REDACTED]) en hemzelf over zijn rol in de Medezeggenschapsraad (hierna MR) en als docent en mentor en zijn, in de ogen van [REDACTED], gezagsondermijnende gedrag en houding. Nog enkele gesprekken volgen over deze onderwerpen.
- 2.5. Op 10 januari 2022 wordt met [REDACTED] een traject gestart voor de duur van zes maanden ter verbetering van zijn houding en gedrag. Er vinden verschillende evaluatiegesprekken plaats tussen partijen.
- 2.6. Op 17 juni 2022 concludeert [REDACTED] dat het traject niet heeft geleid tot de door haar gewenste verbetering. [REDACTED] meldt dat hij het niet eens is met het eindverslag.
- 2.7. Partijen proberen daarna vergeefs via mediation een oplossing te bereiken. Op 26 juli 2022 wordt de mediation beëindigd.
- 2.8. [REDACTED] geeft daarna te kennen de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] te willen ontbinden.
- 2.9. Op 3 oktober 2022 schorst [REDACTED] [REDACTED] voor de duur van de ontbindingsprocedure.
- 2.10. Bij vonnis van 1 november 2022 wijst de voorzieningenrechter van de rechtbank Gelderland, locatie Arnhem, de vordering van [REDACTED] tot wedertewerkstelling af.

3. Het verzoek, het verweer en het voorwaardelijke tegenverzoek

- 3.1. [REDACTED] verzoekt de kantonrechter, uitvoerbaar bij voorraad de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden, primair op grond van artikel 7:669 lid 3 sub e BW wegens verwijtbaar handelen door [REDACTED], subsidiair op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW wegens een verstoorde arbeidsverhouding, meer subsidiair op grond van artikel 7:669 lid 3 sub d BW wegens disfunctioneren en uiterst subsidiair op grond van de combinatiegrond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub i BW, in alle gevallen zonder toekenning van de transitievergoeding.
- 3.2. Aan het ontbindingsverzoek heeft [REDACTED] primair ten grondslag gelegd dat het gedrag van [REDACTED] ontoelaatbaar is en in strijd met de integriteitscode en hetgeen een goed

werknemer betaamt. [REDACTED] accepteert geen functioneel hiërarchische verhoudingen en valt collega's en het MT en plein public af of vernedert hen. [REDACTED] vertoont pestgedrag en zorgt voor een onveilig gevoel, hij toont daarbij geen zelfinzicht, zelfs niet onder begeleiding van een mediator. Het handelen van [REDACTED] is dusdanig ernstig dat van [REDACTED] in redelijkheid niet kan worden gevergd het dienstverband te laten voortduren. Subsidiar stelt [REDACTED] dat de arbeidsverhouding tussen partijen verstoord is geraakt, zodanig dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd het dienstverband met [REDACTED] te laten voortduren. Door zijn gedrag is de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam verstoord. [REDACTED] heeft geen enkel vertrouwen meer in de samenwerking. Meer subsidiar stelt [REDACTED] dat zij er alles aan heeft gedaan om [REDACTED] de ruimte, de tijd en de mogelijkheden te bieden om zijn functioneren te verbeteren. Ondanks twee verbetertrajecten heeft [REDACTED] geen verbetering in zijn functioneren heeft getoond, zodat van [REDACTED] in redelijkheid niet kan worden gevergd het dienstverband te laten voortduren. Uiterst subsidiar stelt [REDACTED] dat het verwijtbare handelen van [REDACTED], tezamen met de verstoorde arbeidsverhouding en het disfunctioneren, omstandigheden oplevert die van dien aard zijn dat in alle redelijkheid niet van [REDACTED] kan worden verwacht het dienstverband met [REDACTED] voort te zetten. Zij heeft ieder vertrouwen in [REDACTED] verloren. Een terugkeer bij [REDACTED] is niet mogelijk gezien de aard van de klachten over [REDACTED].

3.3. [REDACTED] heeft verweer gevoerd en geconcludeerd tot afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Hij voert tegen het primaire verzoek aan dat [REDACTED] niet heeft onderbouwd dat hij zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen. De aantijgingen betreffen de subjectieve mening van de directie van [REDACTED] die de positief kritische houding van [REDACTED] als gezagsondermijndend ervaart. Telkens als [REDACTED] vraagt om een concretisering en bewijzen van door [REDACTED] genoemde klachten, laat [REDACTED] na om daarop te reageren. Daarentegen volgt uit de door [REDACTED] bij zijn collega's opgevraagde feedbackverslagen dat hij wordt geloofd om zijn betrokkenheid en oog voor anderen en voor het stimuleren van een discussiecultuur, waarin iedereen voor zijn mening durft uit te komen zonder angst daarop afgerekend te worden. Van ernstig verwijtbaar handelen is dus geen sprake, aldus [REDACTED]. Hij betwist verder dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Als al sprake is van een verstoring, dan moet [REDACTED] daarvoor verantwoordelijk worden gehouden. Verder staat die niet in de weg aan de te verrichten werkzaamheden en zijn functioneren. Tegen het meer subsidiaire verzoek voert [REDACTED] aan dat [REDACTED] op geen enkele manier de gestelde ongeschiktheid voor zijn functie aannemelijk heeft gemaakt. De aanwezige functioneringsverslagen zijn positief van aard. Beide verbetertrajecten zijn dan ook volledig uit de lucht komen vallen, zonder voorafgaande gesprekken waarin onvrede over het functioneren aan de orde is gekomen. De verbetertrajecten zijn bovendien niet deugdelijk verlopen en volstaan niet om de ongeschiktheid van [REDACTED] voor de eigen functie aannemelijk te maken.

Ten aanzien van het ontbindingsverzoek op de i-grond voert [REDACTED] aan dat geen gronden worden gecumuleerd, nu [REDACTED] geen disfunctioneren of (ernstig) verwijtbaar gedrag aannemelijk heeft kunnen maken. Aangezien niet is voldaan aan het vereiste dat van [REDACTED] in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, kan ook deze grond niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst leiden. Tot slot voert [REDACTED] aan dat [REDACTED] niet heeft voldaan aan de op haar rustende herplaatsingsverplichting en dat het ontbindingsverzoek in strijd is met een opzegverbod omdat een verband bestaat tussen het MR-lidmaatschap van [REDACTED] en de verzochte ontbinding, alsmede met het bepaalde in artikel 10 EVRM.

3.4. Enkel indien en voor zover er wel een grond zou bestaan voor ontbinding, verzoekt [REDACTED] om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

4. De beoordeling

Het ontbindingsverzoek

4.1. Ingevolge artikel 7:671b lid 1, aanhef en onder a, BW gelezen in samenhang met artikel 7:669 lid 1 BW kan de kantonrechter op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden indien daar een redelijke grond voor is en 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.

6.3. ████████ voert aan dat het opzegverbod van artikel 7:670 lid 10 sub a BW van toepassing is omdat het ontbindingsverzoek verband zou houden met zijn MR-lidmaatschap (van januari 2018 tot 29 oktober 2021). Er geldt hier inderdaad een opzegverbod omdat sprake is van een voormalig MR-lidmaatschap. Dit opzegverbod staat gezien artikel 7:671b, lid 6, onderdeel a BW, echter niet in de weg aan ontbinding, omdat niet is aangetoond dat het verzoek verband houdt met het voormalige lidmaatschap van de MR. De verweten gedragingen zien niet (enkel) op de MR-werkzaamheden maar op zijn gedrag als docent en collega. Bovendien is het verzoek mede gebaseerd op een verstoorde arbeidsverhouding; dat staat los van het voormalige lidmaatschap van de MR.

6.4. De werkgever heeft verwijtbaar handelen van de werknemer, een verstoorde arbeidsverhouding, disfunctioneren of een combinatie hiervan als redelijke gronden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst aangemerkt. Dat is bepaald in artikel 7:669 lid 3, aanhef en onder e, g, d en i BW. Deze door ████████ aangevoerde ontslaggronden worden hierna achtereenvolgens beoordeeld.

e-grond

4.2. Uitgangspunt bij de beoordeling van deze ontslaggrond is dat de werkgever aannemelijk moet maken dat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer dat zodanig ernstig is dat van haar in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarbij moet het de werknemer, behoudens evidente gevallen die ook een dringende reden zouden kunnen opleveren, duidelijk zijn wat door de werkgever als ontoelaatbaar gedrag wordt beschouwd. Het moet daarbij gaan om redelijke eisen ten aanzien van het gedrag.

4.3. ████████ heeft aan haar verzoek ten grondslag gelegd dat ████████ het werkgeversgezag tart, hardnekkig weigert aan de geldende gedragsnormen te voldoen, zijn leidinggevende en directrice ondermijnt, ongepaste opmerkingen maakt jegens collega's en het management, geen enkele vorm van zelfinzicht toont en zich allesbehalve constructief opstelt. Verder stelt zij dat ████████ geen rekening houdt met de gevolgen van zijn handelen, waarbij hij managementleden in de persoon raakt. Ook zou zijn wijze van communiceren intimiderend, verwijtend en polariserend zijn. Het was hem duidelijk wat voor ████████ ontoelaatbaar werd geacht en desondanks heeft hij zijn gedrag niet aangepast. Het feit dat hij een LD-docent is en daarmee een voorbeeldfunctie heeft, maakt zijn gedrag des te kwalijker, aldus ████████.

4.4. Vooropgesteld wordt dat ████████ heeft erkend kritisch te zijn. Dat hij ook zo door zijn collega's wordt ervaren, volgt uit de door hemzelf in het geding gebrachte verklaringen. Zo omschrijven collega's hem als iemand die zegt waar het op staat en die (positief) kritisch durft te zijn. Ook volgt uit de verklaringen dat ████████ op momenten mogelijk wat tactischer en politieker kan zijn. Voorstelbaar is dat deze houding op momenten niet

constructief werkt en dat dit de verhouding tussen [REDACTED] enerzijds en anderzijds [REDACTED] en [REDACTED] niet ten goede komt en voor frictie zorgt.

4.5. Daar tegenover staat dat de aan het adres van [REDACTED] gemaakte verwijten, zeker gezien zijn functie, ernstig zijn en verder strekken dan het door de collega's van [REDACTED] omschreven gedrag. In het bestek van deze procedure en de vergaande consequenties hiervan voor [REDACTED], mag daarom van [REDACTED] worden verwacht dat zij haar stellingen op dit punt op deugdelijke wijze onderbouwt. Dit heeft zij nagelaten. [REDACTED] stoelt haar verzoek enkel op de ervaringen van [REDACTED] en [REDACTED] met [REDACTED]. Dat is in het licht van het hiernavolgende, onvoldoende.

4.6. De aan [REDACTED] in deze procedure gemaakte verwijten voeren terug tot de jaren 2018 en 2019. [REDACTED] stelt dat zij het verweten gedrag in diverse gesprekken met [REDACTED] bespreekbaar heeft gemaakt, maar zij heeft dit nooit schriftelijk vastgelegd. Ook heeft [REDACTED] nooit een officiële waarschuwing gekregen in verband met de aan hem gemaakte verwijten. Dat [REDACTED] dit, naar eigen zeggen, achteraf bezien wellicht wel had moeten doen, komt voor haar rekening en risico. Of en in hoeverre de verweten gedragingen in de periode 2018 en 2019 hebben plaatsgevonden en of [REDACTED] daarop is aangesproken, kan in deze procedure derhalve niet worden vastgesteld.

4.7. Wat wel vaststaat is dat voor [REDACTED] eind 2019 aanleiding bestond om een verbetertraject op te starten. Volgens [REDACTED] werd de aanleiding daarvoor gevormd door klachten van collega's, leerlingen en ouders. Hoewel [REDACTED] destijds de nodige bezwaren heeft geuit ten aanzien van de noodzaak van het verbetertraject, heeft hij op 20 december 2019 daarmee alsnog ingestemd. Vervolgens is echter aan dit traject, mede als gevolg van de coronapandemie, door [REDACTED] nagenoeg geen invulling gegeven. In het verzoekschrift heeft [REDACTED] de stelling ingenomen dat de oorzaak daarvan was, dat [REDACTED] geen heil meer zag in het verbetertraject omdat [REDACTED] ontwijkend en ontkennend gedrag zou hebben vertoond. Zij zou het traject desondanks positief hebben afgerond, in de hoop dat [REDACTED] zijn gedrag zou bijstellen en zou handelen op basis van de in het verbetertraject genoemde punten. De kantonrechter volgt [REDACTED] echter niet in deze thans ingenomen stelling. Deze strookt immers in het geheel niet met hetgeen [REDACTED] in het eindverslag van 16 september 2020 aan [REDACTED] schrijft:

"We kijken kort terug op de start en het verloop van het verbetertraject. [REDACTED] geeft aan dat hij zich hier echt niet prettig bij gevoeld heeft. Dat hij een gesprek voordat er een traject gestart wordt gemist heeft. Ik geef aan dat ik terugkijkend op het hele proces inderdaad die stap had moeten en willen zetten. Ik heb informatie vanuit de leidinggevende op waarde geschat maar niet met [REDACTED] het gesprek gevoerd om die waarde te wegen. Dat vind ik erg jammer omdat ondanks dat we gedurende het proces het goede gesprek hebben gehad, het vertrouwen bij [REDACTED] een flinke deuk heeft opgelopen. Dus in de toekomst zal ik altijd eerst een onderzoekend gesprek voeren.

We ronden het proces positief af. Ik benoem dat ik de rol die [REDACTED] als voorzitter MR vervult en de wijze waarop hij vanuit en met de MR communiceert; genuanceerd, open, duidelijk, betrokken en professioneel kritisch vind. Met de leerlingen is het contact zowel in coronatijd als deze schoolweken duidelijk, betrokken en met zijn eigen stijl van humor. Op deze wijze kan er constructief samengewerkt worden en kunnen verschillen van mening of opvatting prima uitgesproken, besproken worden of naast elkaar bestaan.

[REDACTED] vraagt of dit verbeterplan belemmerend werkt in zijn dossier voor als hij een andere stap wil maken. Ik geef aan dat we het verbeterplan positief afronden en dat er daarmee geen belemmering is voor een eventuele stap binnen [REDACTED]."

De uitkomst van het eerste verbetertraject geeft derhalve geen aanleiding voor de conclusie dat [REDACTED] zodanig ernstig verwijtbaar heeft gehandeld dat zijn positie binnen [REDACTED] als gevolg daarvan onhoudbaar is geworden.

4.8. Datzelfde geldt echter ook voor de periode na het eerste verbetertraject en de door [REDACTED] gestelde aanleiding voor het tweede verbetertraject, dat eind 2021 is ingezet. Collega's van [REDACTED] zouden zich onveilig voelen en hij zou kritiek op een collega of leidinggevende niet één op één met de betreffende persoon bespreken maar publiekelijk. Ook zou hij tijdens een plenair overleg kritiek hebben geuit, terwijl in een eerder stadium al voldoende ruimte was gegeven om dit één op één te bespreken. Tot slot zou [REDACTED] in een reply to all e-mail negatief hebben gereageerd op een ondersteunende oplossing van de afdelingsleider.

4.9. [REDACTED] heeft de gemaakte verwijten gemotiveerd betwist of zodanig toegelicht dat deze daardoor in een ander perspectief worden geplaatst dan door [REDACTED] gesteld. In dat geval ligt het op de weg van [REDACTED] haar stellingen nader te onderbouwen, hetgeen zij heeft nagelaten. Zo zijn er geen verklaringen van collega's in het geding gebracht waarin de door [REDACTED] en [REDACTED] ervaren gedragingen worden bevestigd. [REDACTED] heeft tijdens de mondelinge behandeling toegelicht dat zij bewust geen verklaringen in het geding heeft willen brengen om deze personen ten opzichte van [REDACTED] niet in diskrediet te brengen. In het licht van de gemaakte verwijten volgt de kantonrechter [REDACTED] hierin niet. Zij had zich er immers voor kunnen inspannen de verklaringen geanonimiseerd in het geding te brengen, zodanig dat deze niet herleidbaar waren tot de desbetreffende medewerkers. Dat zij dit niet heeft gedaan, dient voor haar rekening en risico te komen.

4.10. Vervolgens is van belang dat uit het dossier volgt dat [REDACTED] gedurende het tweede verbetertraject diverse malen heeft gevraagd om concrete en recente voorbeelden van de aan hem verweten gedragingen. Anders dan te verwijzen naar vermeende gedragingen uit het verleden en dus van vóór het verbetertraject, heeft [REDACTED] geen concreet antwoord gegeven op de door [REDACTED] gestelde vragen, ook niet in de onderhavige procedure.

4.11. [REDACTED] heeft nog verwezen naar de verklaring van de heer [REDACTED], die tot en met 2019 leidinggevende was van [REDACTED]. [REDACTED] heeft de inhoud van deze verklaring echter gemotiveerd weersproken. Zoals hiervoor reeds is overwogen zijn er vanuit die periode bovendien geen waarschuwingen of negatieve functioneringsverslagen bekend, zodat aan de inhoud van de verklaring van de heer [REDACTED] niet de door [REDACTED] verlangde waarde kan worden gehecht. Daar tegenover staan de door [REDACTED] in het geding gebrachte verklaringen van medewerkers en feedbackverslagen, die zijn betwisting van het hem verweten gedrag ondersteunen. Ook anderszins vinden de verweten gedragingen derhalve geen steun in het dossier.

4.12. De conclusie is dat de door [REDACTED] aan [REDACTED] verweten gedragingen in het bestek van deze procedure niet zijn komen vast te staan. Het lag op de weg van [REDACTED] om haar stellingen te onderbouwen. Dit heeft zij (hoewel [REDACTED] daar van het begin af aan om heeft gevraagd) nagelaten, hetgeen ertoe leidt dat [REDACTED] niet heeft voldaan aan de op haar rustende stelplicht. Er bestaat dan ook geen aanleiding om haar toe te laten tot (nadere) bewijslevering. Van verwijtbaar handelen, zodanig dat van [REDACTED] in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren is derhalve niet gebleken. De e-grond kan dan ook niet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

g-grond

4.13. ████████ voert tevens aan dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in een verstoorde arbeidsverhouding, die zodanig is dat van ████████ als werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Uitgangspunt is dat er sprake moet zijn van een ernstige en duurzame verstoring. Daarvan is in onderhavige procedure naar het oordeel van de kantonrechter echter niet gebleken. Daartoe wordt het volgende overwogen.

4.14. ████████ stelt dat hetgeen zij aan haar primaire verzoek ten grondslag heeft gelegd, heeft geleid tot een onherstelbare vertrouwensbreuk tussen haar en ████████. Niet gesteld of gebleken is echter dat er naast voormeld feitencomplex nog andere omstandigheden zijn op grond waarvan zij ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding verzoekt. Nu hiervoor is geoordeeld dat het feitencomplex dat ████████ aan haar verzoeken ten grondslag legt, niet is komen vast te staan en er geen sprake is van verwijtbaar handelen van ████████, kan dit niet leiden tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Hoewel aannemelijk is dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen als gevolg van (de aanloop naar) deze procedure in enige mate verstoord is geraakt, is die verstoring thans onvoldoende ernstig en duurzaam om een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen. Daarvoor is van belang dat het functioneren van ████████ als docent niet ter discussie staat en de verstoring thans enkel ziet op de verhouding tussen de leidinggevenden en ████████ (nu in deze procedure niet gebleken is van problemen met docenten of leerlingen). Ook heeft ████████ tijdens de mondelinge behandeling te kennen gegeven te persisteren in zijn wens om bij ████████ in zijn oude functie terug te keren. Hoewel ook een eenzijdige verstoring aan werkgeverszijde op zichzelf kan leiden tot een ontbinding op de g-grond, mag van ████████, mede gezien het 16 jaar durende en verder onberispelijke dienstverband van ████████, worden verwacht dat zij een reële poging onderneemt om de onderlinge verhoudingen te verbeteren. Dit kan bijvoorbeeld door middel van een mediationtraject waarbij van beide partijen serieuze inspanningen mogen worden verwacht teneinde te komen tot herstel van de arbeidsverhouding. Daartoe is weliswaar medio 2022 een poging ondernomen maar dat traject is na slechts één afspraak beëindigd, hetgeen niet kwalificeert als een vruchtbare poging tot herstel van de onderlinge verhoudingen.

4.15. Ook de subsidiaire grond kan daarom niet leiden tot toewijzing van het ontbindingsverzoek.

d-grond

4.16. ████████ heeft ook disfunctioneren ten grondslag gelegd aan haar verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Deze grond kan echter evenmin leiden tot toewijzing van het ontbindingsverzoek nu niet is gesteld of gebleken is dat sprake is van disfunctioneren als bedoeld in artikel 7:699 lid 3 sub b BW. Als het gaat om disfunctioneren is het van belang goed onderscheid te maken tussen enerzijds het niet (meer) kunnen voldoen aan gestelde functie-eisen en anderzijds gedragingen die maken dat een werknemer de verplichtingen die volgen uit de arbeidsovereenkomst niet naleeft. In dat laatste geval is sprake van verwijtbaar handelen of nalaten (Kamerstukken II 2013/2014, 33 818 nr. 7, p. 85/86). ████████ is aan dit onderscheid voorbijgegaan, nu niet het functioneren van ████████ als docent ter discussie staat (disfunctioneren) maar zijn houding en gedrag als werknemer van ████████ (verwijtbaar handelen).

i-grond

4.17. Op basis van de i-grond is ontbinding van de arbeidsovereenkomst mogelijk bij een combinatie van omstandigheden uit meerdere (onvoldragen) ontslaggronden, die zodanig is dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd.

6.23. Ook de combinatie van de aan [REDACTED] verweten gedragingen leidt, gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, niet tot het oordeel dat van [REDACTED] in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Alle door haar aangevoerde gronden zijn, niet alleen afzonderlijk maar ook in samenhang bezien, ontoereikend om toewijzing van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen. Ook op de i-grond is het verzoek niet toewijsbaar.

Conclusie

4.18. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de door [REDACTED] verzochte ontbinding wordt afgewezen.

4.19. Omdat het verzoek van [REDACTED] wordt afgewezen behoeven de voorwaardelijke tegenverzoeken geen bespreking.

Proceskosten

4.20. In de uitkomst van de procedure ziet de kantonrechter aanleiding om [REDACTED] te veroordelen in de proceskosten.

5. De beslissing

De kantonrechter,

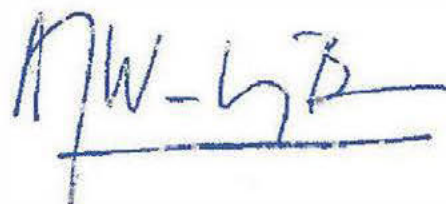

5.1. wijst de verzoeken af;

5.2. veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten, tot deze uitspraak aan de zijde van [REDACTED] begroot op € 1.016,00 aan salaris voor de gemachtigde;

5.3. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad;

5.4. wijst het meer of anders verzochte af.

Deze beschikking is gegeven door de kantonrechter mr. A.J. Weerkamp-Beens en in het openbaar uitgesproken op 1 december 2022.



GROSSE
Uitgegeven voor eerste grosse aan de verwerende partij.
De griffier van de rechtbank.
datum: 1 december 2022