

2. De feiten

2.1. [REDACTED] geboren op [REDACTED] 1966, is op 1 januari 2022 bij Aurora (destijds nog Heavac B.V.) in dienst getreden als HR manager, op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het salaris bedraagt € 6.193,91 exclusief 8% vakantietoeslag.

2.2. [REDACTED] is voor deze functie benaderd door een recruiter, die door Aurora is ingeschakeld. Op dat moment was hij werkzaam bij [REDACTED] als HR Manager, Manager Bedrijfsbureau.

2.3. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Metalektro Hoger Personeel (hierna: de cao) van toepassing. In de cao is, voor zover voor dit geschil van belang, het volgende opgenomen:

"Gedurende de eerste 52 weken dat de werknemer arbeidsongeschikt is en geen recht heeft op een Ziekteverzuimvergoeding betaalt de werkgever hem een aanvulling op het wettelijk verplichte loon. Deze aanvulling is gelijk aan het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 100% van het volledige Ziekteverzuimvergoeding."

2.4. [REDACTED] maakt als HR manager deel uit van het managementteam van Aurora samen met de heren [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], CEO Aurora tevens Managing Director, en [REDACTED], Technisch Directeur.

2.5. [REDACTED], Global Head of HR / Head of Accounting is de (functioneel) leidinggevende van [REDACTED] [REDACTED] rapporteert en legt verantwoording af aan de Managing Director. Dit betrof eerst [REDACTED], later [REDACTED] en vervolgens [REDACTED]. [REDACTED] wordt ondersteund door twee HR Assistants, [REDACTED] [REDACTED]

2.6. [REDACTED] is op 21 oktober 2022 in een gesprek met [REDACTED] [REDACTED] medegedeeld dat Aurora de arbeidsovereenkomst met hem wenst te beëindigen omdat hij (ernstig) tekort zou schieten in zijn functioneren en dat hij wordt vrijgesteld van werk. Diezelfde dag heeft [REDACTED] zich ziekgemeld.

2.7. Op 1 november 2022 heeft [REDACTED] per e-mail een concept beëindigingsovereenkomst toegezonden.

2.8. Naar aanleiding van de ziekmelding van [REDACTED] is er op 29 november 2022 een probleemanalyse opgesteld. Hierin schrijft de bedrijfsarts:

"Op 29 november 2022 sprak ik [REDACTED] telefonisch op mijn spreekuur. Hij ervaart momenteel gezondheidsklachten en tevens is sprake van een arbeidsconflict. Mijns inziens is het aannemelijk dat deze gezondheidsklachten veroorzaakt/verergerd worden door dit arbeidsconflict en mijns inziens is de situatie aanleiding om de werknemer volledig arbeidsongeschikt te achten. De behandeling van zijn huidige klachten is adequaat, maar de oplossing ligt echter buiten het medisch domein. Ik adviseer daarom dat werknemer en werkgever met elkaar in gesprek gaan de komende weken. Ik plan een vervolgsessie voor herbeoordeling van zijn belastbaarheid op mijn spreekuur over 3 weken. Dit kan telefonisch. Inzet van externe expertise, opstellen van een FML of opvragen van medische informatie heeft nu geen toegevoegde waarde."

2.9. Op 17 januari 2023 is [REDACTED] door de bedrijfsarts gezien voor een periodieke evaluatie. In de periodieke evaluatie concludeert de bedrijfsarts:

*"De conclusie van eind november is nog steeds hetzelfde (...)
Jammer genoeg is dit conflict nog niet tot een einde gebracht sinds eind november. Ik adviseer daarom dat werknemer en werkgever met elkaar in gesprek blijven gaan de komende weken om tot een oplossing te komen."*

2.10. De bedrijfsarts heeft op 24 januari 2023 mediation geadviseerd om het gesprek tussen Aurora en [REDACTED] op een duurzame manier op gang te brengen.

2.11. Op 21 februari 2023 is [REDACTED] opnieuw door de bedrijfsarts gezien voor een periodieke evaluatie. De bedrijfsarts concludeert:

*"De conclusie van eind november en januari is nog steeds hetzelfde (...)
Jammer genoeg is dit arbeidsconflict nog niet tot een einde gebracht en volgt er waarschijnlijk een rechtszaak. Ik plande voor nu daarom ook geen vervolg consult in, maar vraag wel de casemanager contact te blijven houden. Indien nodig kan ik werknemer altijd terugzien op mijn spreekuur."*

2.12. [REDACTED] heeft het UWV op 13 maart 2023 verzocht om een deskundigenoordeel te geven over de vraag of de re-integratie inspanningen van Aurora voldoende zijn.

2.13. Op 14 maart 2023 concludeert het UWV dat de re-integratie-inspanningen van Aurora niet voldoende zijn. In het arbeidsdeskundig rapport staat, onder andere, het volgende vermeld:

4. Beoordeling re-integratie inspanningen

(..)

De bedrijfsarts heeft ten onrechte aangegeven dat werknemer geen benutbare mogelijkheden heeft, Dit houdt namelijk per definitie in dat werknemer in het geheel niet zou kunnen werken, ook niet bij een andere werkgever. Er is echter sprake van beperkingen die re-integratie in spoor 1 momenteel onmogelijk maken, maar niet uitsluiten dat er re-integratiemogelijkheden in spoor 2 zijn. Dit volgt uit de reactie van de bedrijfsarts in mijn gesprek met haar. Dat betekent dat er geen belastbaarheidsprofiel is opgesteld en dat werkgever geen spoor 2 heeft overwogen en ingezet. Wanneer er geen perspectief is op een bevredigend re-integratieresultaat in spoor 1 én er wél benutbare mogelijkheden zijn, dienen de mogelijkheden van re-integratie in spoor 2 onderzocht te worden. Dat is nu niet gebeurd. Hiermee kan de re-integratie vlot getrokken worden. Daarom doet werkgever op dit moment onvoldoende om werknemer weer aan het werk te helpen.

5. Conclusie

De re-integratie-inspanningen van de werkgever zijn niet voldoende."

3. Het verzoek, verweer en tegenverzoek

Het inleidende verzoek van Aurora

3.1. Aurora verzoekt dat, bij beschikking uitvoerbaar bij voorraad:

- I. de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn wordt ontbonden primair wegens disfunctioneren, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub d BW, subsidiair op basis van een verstoorde arbeidsverhouding, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW, meer subsidiair vanwege andere omstandigheden, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub h BW en uiterst subsidiair omdat er sprake is van de cumulatiegrond, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub i BW;
- II. wordt bepaald dat [REDACTED] een transitievergoeding toekomt van € 2.786,94

bruto, en dat indien de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub i BW wordt ontbonden, er geen extra vergoeding wordt toegekend, althans een door de kantonrechter in goede justitie te bepalen bedrag;

III. [REDACTED] wordt veroordeeld in de kosten van deze procedure.

3.2. Aurora legt (voor zover voor de beoordeling van belang) het volgende aan haar verzoeken ten grondslag.

Zij stelt primair dat [REDACTED] niet aan de gestelde functie-eisen voldoet. Hij voert de functie van HR Manager niet goed uit en gaat zijn eigen gang, die haaks staat op de - hem bekende en ook kenbare - koers van Aurora. Hij maakte forse en voor de onderneming nadelige fouten. Zijn disfunctioneren blijkt uit:

- het overschrijden van het budget voor operationele kosten van € 80.000,00 met € 220.000,00, door voor iedere vacature recruitmentbedrijven in te schakelen;
- het meerdere malen verstrekken van een onjuist overzicht van de personeelskosten en dit wijten aan fouten van [REDACTED];
- het aan [REDACTED], die hem hadden verzocht personeel te zoeken voor functies binnen hun team, meermaals te kennen geven dat de betreffende functies niet konden worden ingevuld terwijl achteraf bleek dat hij geen recruitmentproces in gang had gezet;
- het niet opvolgen van de suggestie om via LinkedIn een 'recruiterseat' te kopen;
- het niet organiseren van een door [REDACTED] verzochte leiderschapstraining voor het managementteam en de leidinggevenden van het productieteam;
- het meerdere malen niet halen van de deadline voor het aanleveren van informatie aan [REDACTED] over onder andere de overuren, ziekteverzuim en openstaande verlofdagen en dit wijten aan anderen, waaronder [REDACTED];
- het ontbreken van plannen van aanpak in meerdere verzuimdossiers, terwijl [REDACTED] heeft aangegeven het opstellen van deze plannen zelf ter hand te zullen gaan nemen;
- het onjuist informeren van [REDACTED] door mee te delen dat het niet mogelijk is om salarisverlagingen door te voeren wanneer werknemers langdurig ziek zijn;
- het nalaten om voor werknemers op grond van de cao Metalelektro WGA/WIA verzekeringen af te sluiten;
- het ondanks toezegging aan [REDACTED] nalaten de 'INDUS Gedragsregels' aan alle werknemers te verstrekken;
- het opstellen van een ondeugdelijk ontwikkelplan voor werknemers [REDACTED] en [REDACTED];
- het, ondanks meerdere verzoeken van [REDACTED] nalaten te regelen dat a) werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na 1 jaar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgen en b) dat medewerkers die niet werkzaam waren op basis van een arbeidsovereenkomst een arbeidsovereenkomst aangeboden krijgen.

3.3. Aurora heeft [REDACTED] meer dan tijdig in kennis gesteld van zijn disfunctioneren. [REDACTED] is meermaals, onder andere door [REDACTED] en [REDACTED], aangesproken op het feit dat hij zijn taken niet naar tevredenheid van Aurora uitvoerde. [REDACTED] besprak dit met [REDACTED] in de werkoverleggen die in eerste instantie om de week plaatsvonden. Vanwege het disfunctioneren van [REDACTED] zijn deze gesprekken geïntensiveerd en vond er wekelijks overleg plaats. Dat heeft niet tot verbetering geleid. [REDACTED] is ruimschoots de kans geboden om zijn functioneren te verbeteren, maar hij stond niet open voor kritiek. Hij legt de verantwoordelijkheid buiten zichzelf en toont geen zelfreflectie.

3.4. Subsidiair is de arbeidsverhouding tussen Aurora en [REDACTED] ernstig en duurzaam verstoord en is herstel daarvan niet meer mogelijk. Er is sprake van een onherstelbare vertrouwensbreuk. De verstoorde verhouding is ook zichtbaar geworden in de periode na ziekmelding. [REDACTED] heeft nooit inhoudelijk gereageerd op de beëindigingsovereenkomst die hem op 1 november 2022 is toegestuurd. Hij heeft zijn reactie hierop afhankelijk gemaakt van het vergoeden van zijn juridische kosten. Ook heeft [REDACTED] aangegeven niet open te staan voor mediation op een moment dat dit voor Aurora nog (wel) reëel was.

3.5. Meer subsidiair dient de arbeidsovereenkomst te worden ontbonden op de h-grond. [REDACTED] onderschrijft het beleid van Aurora niet, wil zelf besluiten kunnen blijven nemen en handelt, tegen beter weten in, op eigen houtje. Naast dat er een verschil van inzicht is over het te voeren beleid, is er ook een verschil van inzicht over de manier van communiceren en de uitoefening van de functie.

3.6. Uiterst subsidiair dient de arbeidsovereenkomst te worden ontbonden omdat vanwege de combinatie van de eerder genoemde d-grond en/of de g-grond en/of de h-grond niet langer van Aurora kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Naast de redenen die hiervoor al zijn weergegeven, geldt dat er al ruim voordat [REDACTED] zich ziekmelde problemen in de samenwerking met [REDACTED] zijn ontstaan. [REDACTED] gaf geen gehoor aan de redelijke aanwijzingen en wensen van [REDACTED]. Ook voor andere medewerkers en het managementteam werd het door de handelwijze van [REDACTED] lastig om met hem samen te werken.

3.7. Herplaatsing van [REDACTED] is niet mogelijk aangezien er geen passende mogelijkheden of vacatures zijn binnen Aurora en deze ook niet binnen afzienbare termijn worden verwacht. Ook met scholing is er geen zicht op een passende functie.

3.8. Het ontbindingsverzoek houdt geen verband met enig opzegverbod. De arbeidsverhouding is al geruime tijd vóór de ziekmelding verstoord geraakt en het onvoldoende functioneren van [REDACTED] dateert ook van (ver) vóór de ziekmelding.

Het verweer en het tegenverzoek van [REDACTED]

3.9. [REDACTED] heeft (voor zover van belang) het volgende verweer gevoerd.

3.9.1 Er is geen sprake van enig disfunctioneren. In juli 2022 heeft [REDACTED] van [REDACTED] een goede beoordeling gehad en vervolgens is hij drie weken met vakantie gegaan. De periode waarin kritiek zou zijn ontstaan, bedraagt dus nauwelijks twee maanden. [REDACTED] betwist dat hij al eerder dan in het gesprek van 21 oktober 2022 op zijn functioneren is aangesproken en stelt dat hem geen kans is geboden om te verbeteren. Ter onderbouwing van de waardering die hij tijdens zijn dienstverband bij Aurora heeft gekregen, heeft [REDACTED] diverse verklaringen in het geding gebracht. Ook heeft [REDACTED] een beoordelingsformulier d.d. 29 juli 2022 in het geding gebracht met positieve feedback van [REDACTED] en [REDACTED].

3.9.2 Binnen Aurora was een aantal zaken niet goed op orde en de schuld daarvan wordt [REDACTED] ten onrechte in de schoenen geschoven.

3.10. [REDACTED] betwist de concrete verwijten waarop Aurora het disfunctioneren heeft gebaseerd.

3.10.1. [REDACTED] ontkent dat de frequentie van de werkoverleggen met [REDACTED] is verhoogd tot wekelijkse gesprekken vanwege ontevredenheid over zijn functioneren. De aanleiding om wat vaker werkoverleg te voeren, was gelegen in de extreme verliezen die werden geleden.

3.10.2. Het verwijt over de operationele kosten is onterecht. De overschrijding van de operationele kosten kwam voort uit de extreme behoefte van onder meer [REDACTED] aan meer personeel. Toen [REDACTED] de taken van [REDACTED] overnam, heeft hij besloten dat er 70 nieuwe medewerkers moesten worden aangenomen. De kosten hiervoor waren niet opgenomen in de budgetbegroting voor 2022. [REDACTED] heeft gewaarschuwd voor een forse overschrijding van het budget.

3.10.3. Hetgeen Aurora stelt over de personeelskosten is onjuist. [REDACTED] bleek niet in staat om duidelijk aan [REDACTED] of [REDACTED] uit te leggen wat hij precies wilde en wat hij miste in de aangeleverde overzichten. Er werden door hem steeds gedetailleerdere cijfers opgevraagd.

3.10.4. Hetgeen Aurora stelt over het werven van personeel voor de teams van [REDACTED] en [REDACTED] is ook onjuist. Voor het team van [REDACTED] zijn diverse kandidaten aangevraagd maar deze werden lukraak afgewezen. Ook vervielen openstaande vacatures terwijl het HR-team een goede kandidaat had gevonden. Doordat er zoveel medewerkers per direct moesten worden geworven, kon [REDACTED] dit veelal niet zonder inschakeling van bemiddelings- of recruitmentbureau's.

3.10.5. Met betrekking tot de *recruiterseat* geldt dat [REDACTED] navraag heeft gedaan bij HR-collega's. Zij waren negatief over dit medium hetgeen [REDACTED] heeft teruggekoppeld aan [REDACTED]. Toen bleek dat [REDACTED] toch een *recruiterseat* wilde, heeft [REDACTED] deze aangeschaft.

3.10.6. Ten aanzien van de te organiseren leiderschapstraining heeft [REDACTED] voorgesteld om PMC, de Metaalunie of ICM uit te nodigen. PMC had de voorkeur omdat deze voorzag in alle door Aurora gewenste onderdelen van de training. Aurora had goede ervaringen met PMC. De communicatie tussen [REDACTED] en een trainer van PMC is op persoonlijkheidsvlak echter geëscaleerd en dat heeft voor vertraging gezorgd. Uiteindelijk heeft [REDACTED] begin december 2022 een managementtraining georganiseerd. Op hoger niveau werd er volledig langs elkaar heen gewerkt.

3.10.7 [REDACTED] heeft [REDACTED] nooit de schuld gegeven van vertraging van de maandelijkse rapportering. Er werd [REDACTED] continu om extra informatie gevraagd die vaak op dezelfde dag om 12:00 uur of 15:00 uur moest worden verstrekt hetgeen onmogelijk was voor [REDACTED] en zijn team.

3.10.8. [REDACTED] heeft het ziekteverzuim kunnen terugdringen naar 8% in de periode dat [REDACTED] die erg tevreden over hem was, Managing Director was. Hij heeft zich steeds goed en actief beziggehouden met het verzuim en altijd goed samengewerkt met de door Aurora ingeschakelde Arbodienst Prevenzo. [REDACTED] van deze dienst heeft meerdere keren aangegeven dat de voornaamste verzuimreden binnen Aurora te maken had/heeft met de slechte werkcultuur binnen Aurora.

3.10.9. [REDACTED] betwist dat hij heeft gezegd dat het niet mogelijk is om salarisverlagingen door te voeren wanneer werknemers langdurig ziek zijn. Hij heeft er enkel op gewezen dat het binnen Aurora gangbaar is om in het eerste jaar van ziekte 100% van het overeengekomen loon door te betalen en vervolgens in het tweede jaar 90%. [REDACTED] heeft de loondoorbetaling tijdens ziekte uitgevoerd zoals dat al jaren door zijn voorgangers bij HR is uitgevoerd.

3.10.10. [REDACTED] betwist te hebben nagelaten verzekeringen voor werknemers af te sluiten. De verzekeringskeuze is iedere werknemer aangeboden via een document in de 'Warm Welkom map'.

3.10.11. Het niet verstrekken van de 'INDUS Gedragsregels' aan alle werknemers is [REDACTED] niet te verwijten. [REDACTED] zou deze aan alle productiemedewerkers versturen.

3.10.12. Het door [REDACTED] aan [REDACTED] gepresenteerde ontwikkelingsplan voor [REDACTED] en [REDACTED] bevatte wel degelijk de salarissen en het groeipad van de medewerkers.

3.10.13. [REDACTED] heeft weliswaar gewaarschuwd voor de risico's van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd maar heeft, nadat [REDACTED] aangaf deze toch te willen, per direct gerealiseerd dat met daarvoor in aanmerking komende medewerkers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werd aangegaan.

3.11. [REDACTED] betwist dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Er is geen onherstelbare vertrouwensbreuk en ook geen onvruchtbare samenwerking.

3.11.1 Het feitencomplex dat aan de g-grond ten grondslag wordt gelegd, ziet op de periode ná de ziekmelding van [REDACTED]. De in die periode verslechterde verstandhouding is een gevolg van de wijze waarop Aurora zich op en na 21 oktober 2022 jegens [REDACTED] heeft opgesteld.

[REDACTED] heeft zich tijdens het gesprek van 21 oktober 2022 enorm overvallen gevoeld omdat er met hem nooit eerder was gesproken over enig tekortschieten. Het gesprek van 21 oktober 2022 heeft een enorme impact op zijn mentale en fysieke gesteldheid. In de periode daarna heeft Aurora steeds de druk opgevoerd door [REDACTED] in de richting van een beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden te duwen. [REDACTED] betwist dat hij niet tot mediation bereid was.

3.11.2. Verder staat het opzegverbod tijdens ziekte een ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg. De ziekte van [REDACTED] houdt wel degelijk verband met de gronden waarop het verzoek van Aurora rust.

3.12. [REDACTED] betwist verder dat hij het beleid van Aurora niet onderschrijft en op eigen houtje handelt. Dit blijkt nergens uit.

3.13. Tot slot dient ook het verzoek op de i-grond te worden afgewezen. Gelet op het verweer dat [REDACTED] heeft gevoerd tegen de feiten en omstandigheden die door Aurora ten grondslag zijn gelegd aan de d- g en h-grond, kan van een voldragen i-grond ook geen sprake zijn.

3.14. [REDACTED] betwist dat er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn. Aurora laat na inzichtelijk en concreet aan te tonen dat zij heeft gezocht naar herplaatsingsmogelijkheden binnen haar organisatie.

3.15. [REDACTED] heeft aan zijn verweer – na wijziging ter zitting – de volgende tegenverzoeken verbonden. [REDACTED] verzoekt de kantonrechter, bij beschikking uitvoerbaar bij voorraad, de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van (ernstige) verwijtbaarheid aan de zijde van Aurora en haar te veroordelen om aan hem te betalen:

- de transitievergoeding;
- in geval van een ontbinding op basis van de i-grond een extra vergoeding van de helft van de transitievergoeding; en
- een billijke vergoeding bestaande uit:
 - o een bedrag van € 123.219,17 bruto voor inkomensschade;
 - o het bruto-equivalent van € 16.393,86 netto voor gemiste pensioenopbouw;
 - o € 600,- bruto voor de maandelijkse CAO-pensioencompensatie;
- het volledige tussen partijen overeengekomen loon van € 6.193,91 bruto plus 8% vakantietoeslag sinds de ziekmelding van [REDACTED] d.d. 21 oktober 2022 en gedurende zijn ziekte, te vermeerderen met de wettelijke rente en wettelijke verhoging vanaf het moment van opeisbaarheid tot aan de dag van volledige voldoening;
- de volledige kosten van [REDACTED] voor rechtsbijstand, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf het moment van opeisbaarheid tot aan de dag van volledige voldoening.

3.16. Aan zijn tegenverzoeken legt [REDACTED] het volgende ten grondslag. Aurora heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door hem plotseling te confronteren met (onterechte) kritiek die hem nooit eerder was medegedeeld, het vervolgens niet starten van een verbetertraject, het opvoeren van druk tijdens zijn ziekte, het in het geheel niet opvolgen van adviezen van de bedrijfsarts en het niet nakomen van de op haar rustende re-integratieverplichtingen. Aurora heeft met haar handelwijze een onwerkbare situatie gecreëerd.

3.17. Gelet op het ernstig verwijtbaar handelen van Aurora komt [REDACTED] een billijke vergoeding toe. Als dit ernstig verwijtbaar handelen niet had plaatsgevonden, dan zou [REDACTED] naar verwachting nog lange tijd bij Aurora in dienst zijn gebleven. Bij berekening van de billijke vergoeding is Aurora ervan uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst nog tenminste anderhalf jaar zou hebben voortgeduurd. Rekening houdend met de cao-loonsverhoging per 1 januari 2024 komt het bedrag aan gederfd loon op € 123.219,17. Verder is relevant dat bij de beëindiging van het dienstverband de pensioenopbouw van [REDACTED] eindigt waardoor hij een maandelijkse netto bijdrage van Aurora aan zijn pensioen mist. Voor de gemiste pensioenbijdrage c.q. opbouw verzoekt [REDACTED] een bedrag toe te kennen van € 16.393,86.

Voorts mist [REDACTED] de maandelijkse bruto compensatie van € 60,00 voor de pensioenbijdrage, die op grond van de cao loopt tot 1 mei 2024. Dit komt neer op een

bedrag van € 600,00 bruto.

3.18. ██████ maakt aanspraak op vergoeding van een bedrag van € 11.105,00 exclusief btw wegens gemaakte kosten voor rechtsbijstand. Door de ontoelaatbare handelwijze van Aurora is ██████ op kosten gejaagd. De kosten om zich tegen deze handelwijze te verweren moeten voor rekening van Aurora komen. Aurora had zich moeten realiseren dat haar verzoek kansloos is.

De kosten die ██████ vóór indiening van het verzoekschrift heeft moeten maken dienen op grond van artikel 7:611 jo. 6:96 lid 2 sub c BW voor rekening van Aurora te komen en de kosten die zijn gemaakt in verband met de ontbindingsprocedure zijn op grond van artikel 237 Rv voor haar rekening.

3.19. Vanaf februari 2023 is Aurora overgegaan tot correctie van het loon op grond van artikel 3.4.1. van de cao. Zij betaalt - met terugwerkende kracht tot 21 oktober 2022 - loon tijdens ziekte uit zoals de cao voorschrijft. Dit is echter in afwijking met het bestendig gebruik binnen Aurora. Gebruikelijk wordt tijdens het eerste ziektejaar 100% en tijdens het tweede ziektejaar 90% van het overeengekomen loon door Aurora doorbetaald. ██████ wijst erop dat de cao slechts een minimum-cao is. Er is geen enkele reden om af te wijken van het bestendig gebruik.

3.20. Aurora heeft verweer gevoerd tegen de tegenverzoeken.

3.21. Op de argumenten zal voor zover nodig in het navolgende worden ingegaan.

4. De beoordeling

4.1. Uitgangspunt bij de beoordeling van het verzoek van Aurora is dat de werkgever op grond van het bepaalde in artikel 7:671b BW de kantonrechter kan verzoeken een arbeidsovereenkomst te ontbinden als sprake is van een redelijke grond als opgenomen in artikel 7:669, lid 3 BW. Aurora heeft aan haar verzoek ten grondslag gelegd dat sprake is van disfunctioneren (lid 3 sub d), een verstoorde arbeidsverhouding (lid 3 sub g) of van andere omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (lid 3 sub h). Indien geen van deze gronden een ontbinding zouden kunnen dragen, dan beroept Aurora zich op de zogenaamde cumulatiegrond (lid 3 sub i). Voordat de kantonrechter aan een inhoudelijke beoordeling van de ingeroepen gronden toekomt, zal zij eerst beoordelen of er een opzegverbod aan ontbinding in de weg staat.

Opzegverbod

4.2. ██████ heeft in zijn verweerschrift een beroep gedaan op het opzegverbod tijdens ziekte dat is opgenomen in artikel 7:670 lid 1 BW. Ter zitting heeft ██████ echter zelf een (tegen)verzoek tot ontbinding gedaan. Uit indiening van dit tegenverzoek blijkt dat ██████ zijn arbeidsongeschiktheid geen beletsel meer vindt voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ook de kantonrechter ziet in dat opzegverbod geen beletsel. Het is de kantonrechter voldoende gebleken dat de gronden waarop Aurora haar ontbindingsverzoek baseert geen verband houden met de ziekte van ██████

D-grond

4.3. De rechter kan op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden op grond van ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid.

Daarvoor is vereist dat de werkgever de werknemer tijdig van die ongeschiktheid in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren, zo volgt uit artikel 7:669, lid 3 sub d BW.

4.4. Tegen de hierboven onder punt 3.2 vermelde verwijten, waarop Aurora het disfunctioneren heeft gestoeld, heeft [REDACTED] uitgebreid verweer gevoerd. In het midden kan blijven of het functioneren van [REDACTED] inderdaad zó te wensen overliet dat geconcludeerd zou moeten worden dat hij ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid. Niet is komen vast te staan namelijk dat Aurora a) [REDACTED] duidelijk te kennen heeft gegeven dat zij ontevreden was over zijn functioneren, laat staan dat hij ongeschikt is voor de bedongen arbeid, en waarom en b) hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren. In dit verband tekent de kantonrechter het volgende aan.

4.4.1. De wet bepaalt weliswaar niet op welke wijze de werkgever de werknemer in de gelegenheid moet hebben gesteld zijn functioneren te verbeteren. Gelet op de ingrijpende gevolgen die een ontbinding op grond van disfunctioneren voor een werknemer kan hebben, moet echter worden aangenomen dat de werkgever aan de werknemer serieus en reëel gelegenheid tot verbetering moet hebben geboden.

4.4.2. Vast staat dat Aurora voor [REDACTED] geen verbetertraject heeft opgesteld. Door Aurora is betoogd dat een verbetertraject niet altijd noodzakelijk is. Aan haar kan worden toegegeven dat er situaties bestaan waarin een verbetertraject niet van de werkgever kan worden verlangd of waarin dit niet aangewezen is, gelet op bijvoorbeeld de functie van de betreffende werknemer binnen de organisatie. Nog daargelaten dat Aurora niet of nauwelijks iets heeft gesteld waaruit zou kunnen volgen dat er in dit geval geen verbetertraject hoefde te worden aangeboden, mocht van Aurora in ieder geval worden verwacht dat zij [REDACTED] concreet duidelijk zou hebben gemaakt dat en waarom zij ontevreden was over zijn functioneren en wat hij precies diende te verbeteren. Ook had mogen worden verwacht dat Aurora hem een redelijke termijn zou hebben gegeven om de gewenste verbeteringen te laten zien.

4.4.3. Dat [REDACTED] eerder dan in het gesprek van 21 oktober 2022 deugdelijk in kennis is gesteld van zijn disfunctioneren is wel door Aurora gesteld, maar dit blijkt niet uit de gedingstukken. Wel blijkt uit de stukken dat [REDACTED] op 22 juli 2022 van [REDACTED] een positieve beoordeling heeft gehad (productie 3 bij het verweerschrift) en op 29 juli 2022 van [REDACTED] en [REDACTED] positieve feedback (productie 2 bij het verweerschrift). Deze feedback is met redenen omkleed en mondt uit in een overall score "uitstekend". In het licht van deze positieve beoordelingen bezien, roept het oordeel van slechts een paar maanden later dat er sprake is van zodanig disfunctioneren dat [REDACTED] ongeschikt moet worden geacht voor zijn functie, om een deugdelijke uitleg en onderbouwing. Deze ontbreken. De kantonrechter merkt hierbij op dat de overgelegde verklaringen van betrokken leidinggevenden en collega's, die kort voor de mondelinge behandeling zijn opgesteld en die geen basis vinden in de overgelegde gedingstukken, onvoldoende uitleg en onderbouwing bieden. De verklaringen van [REDACTED] en [REDACTED] staan zelfs op relevante onderdelen haaks op de eerder door hen verstrekte positieve beoordelingen. Dit doet afbreuk aan de betrouwbaarheid van de verklaringen die in het kader van de procedure zijn afgelegd. Voor zover er in de periode voorafgaand aan het gesprek op 21 oktober 2022 ergernissen en/of ontevredenheid niet of onvoldoende uitgesproken zijn ("swept under the carpet"), komt dit voor risico van Aurora.

4.4.4. Dat [REDACTED] voldoende kansen zijn geboden om te verbeteren is eveneens gesteld, maar ook dit blijkt niet uit de gedingstukken. Dat [REDACTED] zijn tweewekelijkse overleggen met [REDACTED] heeft geïntensiveerd teneinde het werk en functioneren met [REDACTED] te bespreken en tot verbetering te komen, is door [REDACTED] gemotiveerd betwist. Aangezien van deze gesprekken geen verslaglegging bestaat, kan niet worden geverifieerd of deze gesprekken in het teken stonden van zijn vermeend (dis)functioneren en gericht waren op verbetering daarvan.

4.4.5. Met betrekking tot de concrete verwijten die Aurora in haar verzoekschrift aan het disfunctioneren ten grondslag heeft gelegd, merkt de kantonrechter op dat uit de door Aurora als productie 6 en 7 bij het verzoekschrift overgelegde e-mailcorrespondentie blijkt dat er met [REDACTED] in september 2022 is gecorrespondeerd over fouten in een overzicht van de operationele kosten en in juli 2022 over fouten in een overzicht van personeelskosten. Ter onderbouwing van de overige verwijten zijn geen stukken overgelegd waaruit blijkt dat deze met [REDACTED] zijn besproken of schriftelijk bij hem onder de aandacht zijn gebracht. Een e-mailbericht of gespreksverslag waarin [REDACTED] duidelijk is medegedeeld wat hij op de aangehaalde punten niet goed deed en wat hij moest verbeteren ontbreekt.

4.4.6. Al het bovenstaande mondt uit in de conclusie dat niet is kunnen blijken dat er concrete doelstellingen en/of resultaten met [REDACTED] zijn afgesproken die tussentijds zijn geëvalueerd, dat [REDACTED] inzicht is gegeven in de punten waarop hij zijn functioneren moet verbeteren en welke concrete verbeteringen hij dan moet laten zien, dat hem een realistische termijn is geboden om die verbeteringen te tonen en dat hem de consequenties zijn voorgehouden voor het geval er geen verbetering zou optreden.

4.5. Aangezien Aurora [REDACTED] onvoldoende (duidelijk en concreet) heeft geïnformeerd over zijn vermeend disfunctioneren en hem niet, althans onvoldoende in de gelegenheid heeft gesteld dit te verbeteren, is niet voldaan aan de voorwaarden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond. Het ontbindingsverzoek kan dan ook niet worden toegewezen op de primaire grond.

G-grond

4.6. Uit artikel 7:669, lid 3 sub g BW volgt dat de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden als sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Beoordeeld dient te worden of er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. (Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 46).

4.7. Op grond van de door partijen overgelegde stukken en hetgeen ter zitting is besproken, is voldoende komen vast te staan dat de arbeidsrelatie tussen [REDACTED] en Aurora ernstig en duurzaam is verstoord. De kantonrechter licht dit standpunt hieronder toe.

4.7.1. Uit de stellingen van partijen volgt dat de arbeidsverhouding tussen hen onder druk is komen te staan nadat Aurora [REDACTED] op 21 oktober 2022 te kennen had gegeven de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen en hem per direct heeft vrijgesteld van werk. [REDACTED] heeft verklaard dat deze mededeling voor hem volledig uit de lucht kwam vallen. In dit verband heeft hij verwezen naar de positieve beoordelingen die over hem op schrift zijn gesteld. Hij heeft ook verklaard dat hij in zijn voorlaatste overleg nog complimenten had gekregen van zijn leidinggevende. [REDACTED] heeft de gang van zaken als zeer

intimiderend ervaren.

4.7.2. Van het bestaan van een arbeidsconflict of een verstoorde arbeidsrelatie vóór 21 oktober 2022 is de kantonrechter niet gebleken. De producties van vóór 21 oktober 2022 die door Aurora zijn overgelegd (productie 6 tot en met 10), geven er weliswaar blijk van dat collega's commentaar hebben gegeven op werk dat door of onder de verantwoordelijkheid van [REDACTED] is verricht, maar dit commentaar is niet van dien aard dat dit de conclusie rechtvaardigt dat de verhoudingen tussen [REDACTED] en zijn collega's c.q. leidinggevend en ernstig zijn verstoord. Het is commentaar dat in een normale werkrelatie niet ongebruikelijk is.

4.7.3. Na het gesprek van 21 oktober 2022 zijn de arbeidsverhoudingen snel verslechterd door het principiële verschil van mening tussen partijen over de toekomst van [REDACTED] bij Aurora. Aurora wenste beëindiging van de arbeidsovereenkomst en heeft [REDACTED] ten behoeve daarvan op 1 november 2022 een vaststellingsovereenkomst toegestuurd. [REDACTED] die zich op 21 oktober 2022 had ziek gemeld, wenste echter re-integratie in zijn eigen functie en weigerde in gesprek te gaan over de vaststellingsovereenkomst of deze te ondertekenen. Uit de tussen partijen gevoerde correspondentie is op te maken dat de discussie over vergoeding van de kosten die [REDACTED] diende te maken om zich door een advocaat te laten bijstaan tot een impasse heeft geleid. Door dit alles is het niet gelukt om, zoals de bedrijfsarts meerdere malen (29 november 2022, 17 en 24 januari 2023 en 21 februari 2023) heeft geadviseerd, met elkaar in gesprek te gaan over de oplossing van het arbeidsconflict tussen partijen.

4.7.4. Dat de arbeidsrelatie tussen partijen door de gebeurtenissen na 21 oktober 2022 uiteindelijk ernstig is aangetast, blijkt onder andere uit de verklaring van [REDACTED] ter zitting over hoe hij de gang van zaken heeft beleefd. Hij maakt Aurora daarin de nodige ernstige verwijten. Zo heeft [REDACTED] ter zitting verklaard dat "zaken te pas en te onpas door Aurora worden verdraaid", "hij zonder een fatsoenlijk gesprek met daarin een motivatie is weggestuurd" en dat "de onfatsoenlijke druk alleen maar verder werd opgevoerd". Daarnaast spreekt hij van een "zwartmaakt raject" en "een zeer taakonvolwassen managementteam", voelt hij zich door Aurora behandeld "als oud vuil" en concludeert hij dat herstel niet meer mogelijk is. Verder wordt in het verweerschrift leidinggevende [REDACTED] beticht van micromanagement en ook wordt door [REDACTED] melding gemaakt van managing by fear binnen de Aurora organisatie. Dit alles duidt erop dat niet alleen van de zijde van Aurora sprake is van een vertrouwensbreuk maar ook van de zijde van [REDACTED] richting Aurora. Gelet op de verwijten die partijen elkaar inmiddels over en weer maken en op de toonzetting daarvan, concludeert ook de kantonrechter dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam is verstoord. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond is dus toewijsbaar.

4.8. Naar het oordeel van de kantonrechter ligt een herplaatsing van [REDACTED] niet in de rede. Gezien de opstelling van beide partijen en het gebrek aan vertrouwen over en weer acht de kantonrechter het hoogst onwaarschijnlijk dat [REDACTED] vruchtbaar aan de slag kan gaan in een andere functie binnen de Aurora organisatie. [REDACTED] geeft immers zelf aan dat herstel van de arbeidsrelatie niet meer mogelijk is. Bovendien zal hij in een andere functie bij Aurora hoogstwaarschijnlijk opnieuw te maken krijgen met het management, waarover hij zich laatdunkend heeft uitgelaten en dat heeft laten weten geen vertrouwen meer in hem te hebben.

4.9. Gelet op het voorgaande zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 9, onderdeel a, BW ontbinden met ingang van 1 juli 2023. Dit is de datum waarop de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd bij regelmatige opzegging met aftrek van de proceduretijd en met inachtneming van de wettelijk vereiste resterende termijn van een maand.

4.10. Omdat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal worden toegewezen op de g-grond, hoeven de overige gronden die Aurora noemt voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet besproken te worden.

Het tegenverzoek van [REDACTED]

Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst

4.11. [REDACTED] heeft ter zitting ook zelf een ontbindingsverzoek ingesteld. De kantonrechter merkt dit verzoek aan als gebaseerd op artikel 7:671c BW. Aangezien de arbeidsovereenkomst al op verzoek van Aurora op de g-grond zal worden ontbonden, zal de kantonrechter het verzoek van [REDACTED] bij gebrek aan belang afwijzen. [REDACTED] heeft immers niet gesteld dat hij - bij toewijzing van ontbinding op een van de door Aurora genoemde gronden - nog enig belang heeft bij beoordeling van het door hem ingediende ontbindingsverzoek en de kantonrechter ziet ook ambtshalve geen belang. Hierbij heeft de kantonrechter mede in aanmerking genomen dat [REDACTED] ook een verzoek om toekenning van een billijke vergoeding heeft ingediend. Bij de beoordeling daarvan komt de ernstige verwijtbaarheid die [REDACTED] aan Aurora tegenwerpt aan de orde.

Billijke vergoeding

4.12. Voor toekenning van een billijke vergoeding is alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (art. 7:671b lid 8, onderdeel c, BW). [REDACTED] heeft zich op het standpunt gesteld dat Aurora een onwerkbaar situatie heeft gecreëerd door te handelen zoals is weergegeven onder punt 3.16 van deze beschikking. [REDACTED] vindt dit ernstig verwijtbaar. De kantonrechter is het niet met [REDACTED] eens dat Aurora van de verstoring van de arbeidsrelatie een ernstig verwijt is te maken en licht dit hieronder toe.

4.12.1. De kantonrechter is wel met [REDACTED] eens dat Aurora de aanzet heeft gegeven tot verstoring van de arbeidsrelatie door hem in een gesprek op 21 oktober 2022, zonder voorafkondiging, te confronteren met het verwijt dat hij zodanig disfunctioneert dat Aurora het dienstverband met hem niet langer wenst voort te zetten en besluit hem per direct vrij te stellen van werk. Zoals hiervoor is overwogen, had het op de weg van Aurora gelegen om [REDACTED] concreet aan te geven op welke onderdelen hij tekort schoot in de ogen van Aurora en had zij hem een redelijke termijn moeten gunnen om zijn functioneren te verbeteren. Aurora heeft [REDACTED] plaats daarvan kort na het gesprek op 21 oktober 2022 een vaststellingsovereenkomst aangeboden en hem voor nadere vragen of uitleg doorverwezen naar haar advocaten. Deze handelwijze heeft de verhoudingen onder druk gezet en dat is Aurora te verwijten.

4.12.2. [REDACTED] heeft echter ook een aandeel in de gaandeweg steeds verder verslechterende verhoudingen. Uit de ter zitting afgelegde verklaring van mevrouw [REDACTED], destijds interim HR manager bij Aurora en casemanager van [REDACTED], blijkt dat zij [REDACTED] regelmatig heeft uitgenodigd om met Aurora in gesprek te gaan, zoals de bedrijfsarts adviseerde. Uit de overgelegde correspondentie volgt dat [REDACTED] zijn

bereidheid hiertoe van meet af aan afhankelijk heeft gesteld van het verkrijgen van een hogere vergoeding voor zijn juridische kosten dan Aurora bereid was toe te zeggen. De kantonrechter vindt dat [REDACTED] het gesprek met Aurora niet om voornoemde reden had mogen afhouden. Hoewel duidelijk was dat Aurora beëindiging van het dienstverband nastreefde en [REDACTED] dit zeer onterecht vond, is ook dat verschil van inzicht onvoldoende reden om elk inhoudelijk gesprek af te houden. Uit de overgelegde correspondentie van [REDACTED] richting [REDACTED], is op te maken dat het gesprek dat [REDACTED] voor ogen had, over meer dan beëindiging van het dienstverband zou kunnen gaan. Zo zou ook over re-integratiemogelijkheden kunnen worden gesproken, bijvoorbeeld gericht op tewerkstelling elders. Het feit dat Aurora op 15 december 2022 het einddoel in het Plan van Aanpak, op verzoek van [REDACTED] heeft aangepast van "beëindiging van de arbeidsrelatie" naar "werkhervatting in de eigen functie" duidt ook op een bredere scope dan enkel beëindiging van het dienstverband. Dat [REDACTED] heeft geweigerd in gesprek te treden als niet aan zijn wensen omtrent vergoeding van juridische kosten tegemoet zou worden gekomen, is hem te verwijten. Hierbij heeft de kantonrechter in aanmerking genomen dat niet is gebleken dat [REDACTED] niet in staat was om het gesprek met Aurora aan te gaan.

4.12.3. Dat er in het voorgaande is geoordeeld dat er sprake is van een ondeugdelijk geoordeelde ontslaggrond (de d-grond), rechtvaardigt nog niet de veel verder gaande conclusie dat Aurora bewust een onjuiste ontslaggrond op tafel heeft gelegd om daarmee een onwerkbaar situatie te creëren. De kantonrechter heeft in de aangedragen feiten en omstandigheden onvoldoende aanknopingspunten gevonden voor die conclusie. Zij heeft hierbij in aanmerking genomen dat uit de door Aurora overgelegde stukken volgt dat er binnen Aurora wel degelijk onvrede was over het functioneren van [REDACTED]. Deze onvrede is echter onvoldoende gedocumenteerd en met [REDACTED] gedeeld. Mede daardoor heeft [REDACTED] niet een reële kans gehad de onvrede over zijn functioneren weg te nemen.

De als onzorgvuldig te kenschetsen handelwijze van Aurora heeft ontegenzeggelijk een verstoring van de arbeidsverhouding tussen [REDACTED] en Aurora tot gevolg gehad. Deze verstoring is nadien uitgegroeid tot een ernstige en duurzame verstoring, die niet uitsluitend aan Aurora is te wijten. Er is uiteindelijk een patstelling ontstaan, waar beide partijen debet aan zijn.

4.12.4. De omstandigheid dat het UWV van oordeel is dat Aurora zich onvoldoende heeft ingespannen om [REDACTED] te re-integreren, maakt het oordeel over de ernstige verwijtbaarheid niet anders. In de eerste plaats is in de e-mail van [REDACTED] van 15 december 2022 de opening geboden om te spreken over een re-integratie buiten de Aurora organisatie. Dit gesprek heeft niet plaatsgevonden omdat [REDACTED] niet op de uitnodiging om in gesprek te treden is ingegaan. Verder heeft het UWV met name de bedrijfsarts verweten dat deze ten onrechte heeft aangegeven dat [REDACTED] geen benutbare mogelijkheden heeft, terwijl er wel mogelijkheden waren om buiten de Aurora organisatie te re-integreren wat de bedrijfsarts had behoren te adviseren.

4.12.5. De kantonrechter brengt tenslotte in herinnering dat de maatstaf voor het vaststellen van ernstige verwijtbaarheid streng is. Zij is van oordeel dat het verwijt dat Aurora te maken valt van de verstoring van de arbeidsrelatie die strenge maatstaf niet haalt.

4.12.6. De slotsom is dat door het ontbreken van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever geen plaats is voor de toekenning van een billijke vergoeding.

De transitievergoeding

4.13. Uit artikel 7:673 lid 1 aanhef sub a en onder sub 2 BW in verbinding met artikel 7:673 lid 7 BW volgt dat een werkgever aan een werknemer een transitievergoeding verschuldigd is, indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever is ontbonden en de ontbinding niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, behoudens in casu niet van toepassing zijnde uitzonderingen.

4.14. Tussen partijen is niet in geschil dat aan de vereisten voor toekenning van de transitievergoeding is voldaan en dat [REDACTED] recht heeft op een transitievergoeding. Omdat de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2023 wordt ontbonden, wordt de transitievergoeding toegewezen die Aurora [REDACTED] per die datum verschuldigd is. Dit betreft een bedrag van € 3.350,82.

Cumulatievergoeding

4.15. Aangezien de arbeidsovereenkomst in dit geval wordt ontbonden op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW, is er geen grond voor toekenning van de cumulatievergoeding.

Volledige loondoorbetaling

4.16. [REDACTED] verzoekt Aurora te veroordelen tot betaling van het volledig tussen partijen overeengekomen loon van € 6.193,91 bruto plus 8% vakantietoeslag vanaf zijn ziekmelding op 21 oktober 2022. Uit zijn loonstrook van februari 2023 blijkt dat Aurora vanaf datum ziekmelding de loondoorbetaling met € 348,56 bruto heeft verminderd met toepassing van de geldende cao bepaling. [REDACTED] heeft echter betoogd dat het bestendige praktijk is dat Aurora gedurende het eerste ziektejaar 100% van het loon uitbetaalt zodat voornoemde salarisvermindering volgens hem onterecht is toegepast.

4.17. Het verzoek van [REDACTED] zal worden afgewezen aangezien Aurora de door [REDACTED] betoogde bestendige praktijk heeft betwist en [REDACTED] niet of nauwelijks schriftelijke stukken in het geding heeft gebracht waaruit de juistheid van zijn stelling over de bestendige praktijk kan blijken. Het enkele e-mailbericht van de gemachtigde van [REDACTED] van 2 maart 2023 waarin de stelling over het bestendige gebruik wordt ingenomen is onvoldoende. Aangezien niet in voldoende mate is komen vast te staan dat er sprake is van een bestendige praktijk bestaat er geen juridische grond voor 100% doorbetaling van het loon tijdens het eerste ziektejaar.

Vergoeding volledige kosten rechtsbijstand

4.18. [REDACTED] heeft verzocht om een vergoeding voor de door hem gemaakte kosten van rechtsbijstand. Zoals uit de stellingen van [REDACTED] en het specificatieoverzicht van zijn advocaat (productie 18 bij het verweerschrift) blijkt, bedragen de kosten van vóór de indiening van het verzoekschrift € 1.178,00 exclusief btw en de kosten in het kader van deze procedure € 9.927,00 exclusief btw.

4.19. Voor de kosten van rechtsbijstand die zijn gemaakt vóór deze procedure, in feite redelijke kosten ter verkrijging van voldoening buiten rechte, geldt dat er geen aanleiding is Aurora tot betaling te veroordelen aangezien de tegenverzoeken van [REDACTED] grotendeels (de billijke vergoeding en volledige loondoorbetaling) worden afgewezen.

4.20. Voor wat betreft de kosten die zijn gemaakt in het kader van deze procedure, begrijpt de kantonrechter het verzoek van [REDACTED] als een verzoek tot veroordeling van Aurora in de werkelijke proceskosten. Voor een veroordeling in de werkelijke proceskosten

is geen plaats aangezien de proceskosten, zoals hierna wordt overwogen, in het inleidende verzoek zullen worden gecompenseerd en in het zelfstandig verzoek [REDACTED] de proceskosten zelf dient te dragen.

zowel in het inleidend verzoek als het tegenverzoek

Proceskosten

4.21. Het ontbindingsverzoek van Aurora wordt toegewezen op de subsidiair aangedragen grond. [REDACTED] heeft weliswaar ook tegen deze subsidiair aangedragen ontbindingsgrond verweer gevoerd, maar ter zitting is gebleken dat hij erkent dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoord arbeidsrelatie. Partijen zijn het er ook over eens dat [REDACTED] geen ernstig verwijt te maken is van de verstoord geraakte arbeidsverhouding. De kantonrechter vindt dat bij deze stand van zaken geen van partijen als de grotendeels in het ongelijk gestelde partij kan gelden en zal de proceskosten compenseren.

4.22. Voor de proceskosten in het tegenverzoek geldt dat [REDACTED] deze zal moeten dragen aangezien zijn verzoeken grotendeels worden afgewezen.

5. De beslissing

in het inleidende verzoek

- 5.1. ontbindt de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juli 2023;
- 5.2. compenseert de proceskosten, in die zin dat elke partij zijn eigen kosten draagt;
- 5.3. wijst het meer of anders verzochte af;

in het tegenverzoek

- 5.4. veroordeelt Aurora om aan [REDACTED] te betalen een transitievergoeding van € 3.350,82 bruto;
- 5.5. veroordeelt [REDACTED] in de kosten van de procedure, aan de zijde van Aurora tot vandaag vastgesteld op € 793,00 als bijdrage in het salaris van de gemachtigde (niet met btw belast);
- 5.6. verklaart de veroordelingen onder 5.4. en 5.5. uitvoerbaar bij voorraad;
- 5.7. wijst het meer of anders verzochte af.

Deze beschikking is gegeven door mr. B.C.W. Geurtsen - van Eeden, kantonrechter en op 4 mei 2023 in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.

"VOOR GROSSE"
De griffier van de rechtbank Oost-Brabant



04 MEI 2023