

# ECLI:NL:RBMNE:2020:4453

Instantie	Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak	14-08-2020
Datum publicatie	10-05-2021
Zaaknummer	8488486 AE VERZ 20-31 HV/1316
Rechtsgebieden	Arbeidsrecht
Bijzondere kenmerken	Beschikking
Inhoudsindicatie	Werkgeversverzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst op grond van (primair) verstoorde arbeidsverhouding (7:671b lid 1 onder a j 7:669 lid 3 sub g BW). Hoge managementfunctie, draagvlak bij management en team, relatie leidinggevende. Verstoring in zin van g-grond niet aangenomen, verzoek afgewezen. Kritiek op werknemer onvoldoende onderbouwd en niet/nauwelijks met hem besproken. Geen problemen in dagelijkse samenwerking.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl AR-Updates.nl 2021-0587 VAAN-AR-Updates.nl 2021-0587

## Uitspraak

### RECHTBANK MIDDEN-NEDERLAND

Civiel recht  
kantonrechter

locatie Amersfoort

zaaknummer: 8488486 AE VERZ 20-31 HV/1316

### Beschikking van 14 augustus 2020

inzake

de commanditaire vennootschap

**[verzoekster]** ,

gevestigd te [vestigingsplaats] ,

verder ook te noemen [verzoekster] ,

verzoekende partij, tevens verwerende partij in het tegenverzoek,

vertegenwoordigd door haar beherend vennoot [verzoekster] B.V.,

gemachtigden: mr. P.H.E. Voûte en mr. K.C Bemelmans,

tegen:

**[verweerder]** ,

wonende te [woonplaats] ,

verder ook te noemen [verweerder] ,

verwerende partij, tevens verzoekende partij in het tegenverzoek,

gemachtigde: mr. A.W. Hooijen.

## **1 Het verloop van de procedure**

1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het verzoekschrift van [verzoekster] met 20 producties, ter griffie ingekomen op 7 mei 2020;
- het verweerschrift van [verweerder] met 25 producties van 29 mei 2020;
- de nagezonden productie 21 en de attachment A bij productie 21 van [verzoekster] .

1.2. De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 25 juni 2020. De griffier heeft daarvan aantekening gehouden.

1.3. Hierna is de zaak tot en met 9 juli 2020 aangehouden voor nader overleg tussen partijen. Op 8 juli 2020 heeft mr. La Croix, kantoorgenoot van mr. Hooijen, namens [verweerder] laten weten dat het partijen niet is gelukt tot een regeling te komen.

1.4. Hierna is uitspraak bepaald.

## **2 De feiten**

2.1. [verzoekster] behoort tot het concern [concern] . [concern] houdt zich wereldwijd bezig met [productverwerking] , de productbereiding en de verkoop van [aardproducten] . Deze producten worden in een groot aantal Europese landen, in Azië en Afrika verkocht. [verzoekster] heeft vestigingen in 34 landen en bijna 24.000 werknemers. Het hoofdkantoor van [verzoekster] zetelt in [vestigingsplaats] .

2.2. [verweerder] , geboren op [1969] , is op 1 maart 2005 in dienst getreden van (een rechtsvoorganger van) [verzoekster] en heeft sindsdien diverse functies vervuld (binnen het vakgebied [vakgebied] ). Sinds 1 juli 2015 vervult hij de functie van [functie 1] binnen de afdeling [afdeling] . In deze functie is [verweerder] verantwoordelijk voor het initiëren, ontwikkelen, communiceren, implementeren, monitoren van de uitvoering, evalueren en optimaliseren van het wereldwijde beloningsbeleid en de beloningsstrategie van [verzoekster] . Het doel van dit beleid en de strategie is het werven, vasthouden en betrekken van talenten om concurrerend en kostenefficiënt te blijven.

Op dit moment leidt [verweerder] in deze functie een team van drie medewerkers. De leidinggevende van [verweerder] is de [functie 2] , sinds 2017 is dat [A] (hoogst verantwoordelijke binnen [verzoekster] op HR-gebied en lid van het [team 1] ). Het [team 1] valt direct onder de executive board (bestaande uit CEO [B] en een CFO).

[verweerder] werkt 40 uur per week en zijn salaris bedraagt 201.387,77 bruto per jaar inclusief 8% vakantietoeslag en te vermeerderen met emolumenten (zoals bonus, leaseauto en pensioenvoorziening). De arbeidsovereenkomst geldt als te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

2.3. In 2017 heeft [verweerder] bij zijn End of Year Review van [A] de algehele beoordeling Excels gekregen. In 2018 was de algehele beoordeling goed.

2.4. De HR-organisatie binnen [verzoekster] wordt gevormd door een staf onder het [team 1] : het [team 2] ( [team 2] ). Dit [team 2] is samengesteld uit vier "heads" (te weten de [functie 1] ( [verweerder] ), de [functie 3] , de [functie 4] ( [C] ) en de [functie 5] ( [D] ) en vier directeurs van de business groups, elk met een eigen team. . In 2018 heeft er binnen de HR-organisatie een reorganisatie plaatsgevonden in het kader van het programma [programma] . Het Nederlandse [team 3] , onder leiding van [C] , is daarbij samengevoegd met het [team 4] team, onder leiding van [verweerder] . [verweerder] werd de eindverantwoordelijke voor dit grotere team. Later zou definitief worden besloten over de [naam] organisatie, over de vraag welke verantwoordelijkheid binnen welk team zou liggen.

Begin 2019 heeft het [team 2] een besluit genomen over de algehele opzet van de HR organisatie. Dit (voorgenomen) besluit moest worden omgezet in een adviesaanvraag aan de centrale ondernemingsraad (COR). Op aanraden van [C] , die voor HR belast was met de begeleiding van het proces met de COR, is de COR met medewerkers uit de HR-organisatie gaan spreken, waaronder met [verweerder] . Daarna heeft de COR haar advies uitgebracht en is de definitieve beslissing omtrent de opzet van de HR-organisatie, althans het onderdeel [naam] , genomen. De eerder samengevoegde [team 3] zijn daarna weer grotendeels gesplitst, in een team van [verweerder] en een team van [C] .

2.5. Als gevolg van de gang van zaken rondom dit COR-advies is de relatie tussen [verweerder] en [C] bekoeld geraakt. Zij hebben hierover samen met [A] een gesprek gevoerd. [A] heeft nadien het contact met de COR overgenomen en is ook gaan praten met individuele leden binnen het [team 3] . Op 25 juni 2019 heeft [A] met [verweerder] gesproken.

2.6. Per e-mail van 26 juni 2019 heeft [A] aan CEO [B] (en met CC aan [E] , [functie 6] , en [F] naar aanleiding van dit gesprek geschreven:

*"Yesterday I met with [verweerder] on 2 topics:*

*1-my response to the Works Council advice on [naam] structure. While I have not had formal advice from the WC whether they agree with me or not, I have had verbal consent ( )*

*2-feedback I have received from his team, and the impact of his behavior on the [team 2] .*

*( )*

*We discussed next steps:*

*- he wanted to digest (this was not the outcome he wanted; he has put a lot of work in to set the current team up).*

*- we discussed that this means a rol in his team (not filled) for NL [naam] Director is eliminated. ( )*

*2.I also shared the collateral damage this has caused:*

*- a fractured [team 2] ; disappointed and frustrated that an RFA everyone had alligned to was then challenged by an [team 2] member with the WC directly; they feel disrespected*

*- some members of the [team 3] shared with me very worrying feedback about his behaviour such a stubbornness; arrogance; anger; causing stress; not allowing them to work in NL matters (he denied this. It would seem this has improved since, but certainly they told me initially they were restricted in the support they were to give NL / [G] )*

*- (in a previous conversation I shared with him that I understood he had forwarderd to his team the RFA response to all team members individually with a preface were at war. He did not deny this, said it may on reflection been extreme) ( )*

- While the [team 2] have not voiced any expectation, they have shared this frustration with me, and already have started to distance themselves from him. (He did not recognise this, but I certainly see it)

He responded that he felt I too was keeping my distance, and I replied that I have been trying to stay neutral in my relationships amongst the [team 2] , and given the turn of events I had become more guarded in our conversations, emails that I sent etc. Because the last few months I had reason to feel they may be misused (eg forwarded on, used in the wrong context).

He asked me if I still trusted him. I said the trust for me was not broken, but I could not deny I was more cautious. These events had disappointed me. I asked him if he trusted me in return and he said yes. He said () in my heart it sounds like Ive made a decision already (to let him go)()

I did say in return that it would be a hard road now to repair this ()

I suggested that we both take my holiday break ()to reflect on this. ()

Given the atmosphere in the 9th floor and the feedback I received (bullying behaviour; I feel sick every time I get an email; hes threatening; hes in a turf war etc) and the [team 2] distancing themselves, actually I dont feel there is any option but to find a way for him to leave. Hes been in the role for over 10 years, and I think a lot of this behaviour is a manifestation of built up boredom/frustration/hidden agendas/knowing too much. I actually for the most part can get on OK with [verweerder] but I know many cant.

()

He could however do alternative roles e.g. FORCE programme manager. On this project, hes very driven, it plays in his strengths. RemCo / governance / compliance matters play to his strengths; detailed management of complex projects all could suit him."

2.7. Per e-mail van 19 juli 2019 heeft [A] aan [verweerder] zelf over het gesprek op 25 juni 2019 en een later gesprek geschreven:

"Thank you for the conversation on Tuesday, to follow up on the discussion we had on 25 June (before I left on holiday).

In summary, there are three areas of focus against which we agreed a plan:

1. The relationship with [C] .

\* I would like to introduce a mediator to work on the repair of this relationship. It is important to me that I do not have fractures in the working effectiveness of my direct reports, and in particular between the two of you.

\* I will look to arrange this when you return from your holiday

2. The feedback from your team members.

\* You mentioned you spoke to some members of your team to garner more feedback, off the back of what I shared with you in June, and you did not get the same messages.

\* As we said, we need to be sure that team members own the feedback they give, and they are consistent.

Otherwise it is difficult to know what to do with it, and to manage it responsibly.

\* I agreed to revert to some of the team members on their feedback and test it, and then we determine how we take forward.

3. The broader relationships with the [team 2] .

\* As I shared, the process around the RFA had caused frustration amongst many [team 2] members. The feedback I have received is that they were surprised and frustrated that after the alignment on the process and content, you shared your own different views with the Works Council directly. While we can go back on the course of events, and what we believe was right or wrong, the impression exists.

\* Alongside this, it is felt you can work in isolation of the [team 2] on some matters. () Once again, whether one believes this is right or wrong, better or worse, the feedback is there.

*\* You mentioned that despite this feedback, you feel your working relationships with your colleagues are ongoing and effective.*

*\*All up, I think its important that we take the opportunity to reset these relationships to be sure you and they are set up for success*

*\* And I feel there is more of you that can be untapped by exploring your strengths and your leadership style. Overall, I do feel the [team 2] potentially misses out on the fuller contribution you can make as an HR leader (not just as Head of [naam] ). You have great experience, commitment and ideas. And of course we need your structured way of working and your blueness" in the team as well.*

*\*I would like to invest in a personal coach for you, to explore your leadership style and further improve your leadership effectiveness, which I believe can support in the resetting and refreshing of your ways of working and relationships with colleagues and team members alike.*

*\* I will start this on your return from holiday. (The other alternative is that you go through the first cohort of the new Leadership programme, where coaching is given to all leaders and there is 360 feedback also as part of thatwe could leverage this is some way with the added support of a personal coach. This Ill also explore). ( )"*

Na dit gesprek is [E] op verzoek van [verweerder] zijn coach geworden.

2.8. Op 31 januari 2020 heeft [A] [verweerder] laten weten dat zij over wil gaan tot beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Per e-mail heeft zij daarna aan [verweerder] geschreven:

*"Last year we had difficult times with, amongst others, the Works Council process and the unrest and unhappiness in your team. I received a lot of feedback and complaints, which I shared with you at the time. At that time I seriously considered if it was the right point to terminate your contract. I decided not, as I believed time might heal wounds, and that a second chance was a fair way forward.*

*Unfortunately for me as I reflect on the last 4-5 months, I observe:*

- 1. That the general sentiment towards you by (some) members of the HR function, particularly in Corporate, has not changed. Last week again I was faced with challenges on why, given your behaviour last year, you remain as a HR leader. As we spoke, people can easily talk about others, but in this case I believe this has an impact on your performance and leaderships effectiveness and credibility. I do not see that you can be fully effective as an HR leader in this context;*
- 2. Your performance tailed off significantly particularly in the second half of the year, and much of this is down to not being able to activate programmes and ideas across the line with the [team 2] and with other teams. I feel this is connected to the first point;*
- 3. Lastly, our own working relationship I do not feel is productive. We spoke about this several times last year - I said I had become guarded, and this has not changed. We do not have the effective, smooth relationship that we had, and I cannot see a good way forward.*

*Therefore we have come to the conclusion that the current situation cannot be continued, and we should part ways and terminate your employment with [verzoekster] . ( )"*

2.9. Op maandag 3 februari 2020 hebben [A] en [verweerder] elkaar weer gesproken en op dinsdag 4 februari 2020 heeft [A] [verweerder] een concept vaststellingsovereenkomst verstrekt.

2.10. Op maandag 10 februari 2020 heeft [verweerder] [A] laten weten de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst niet te accepteren en heeft hij per e-mail een memo toegestuurd aan [A] :

*"The reason for the termination of my employment agreement - which has been mentioned in the termination agreement which you sent to me on 4 February 2020 - is "the inability of the Employer and the Employee to mutually agree the way the position should be filled". I strongly object tot this and dispute that any such reason exists. During my career with [verzoekster] - as well as its legal predecessors - I have always fulfilled my position and performed my obligations in a succesful and appreciated manner. I therefore do not accept termination of my employment agreement under whatever conditions.*

*As a consequence, I do not see any need to examine "whether there is any suitable alternative position available" for me. At the same time, I also note - via your e-mail of 7 February 2020 - that no sincere and actual efforts were undertaken to his end () I am of course open to meet and discuss to ensure that the continuation in my current role continues to be successful."*

[A] heeft hierop per brief van 14 februari 2020 (puntsgewijs) gereageerd:

*"I cannot agree with your conclusion, and I would like to outline my rationale:*

*Behaviour Expectations:*

*Your expectations on standards of behaviour are different than those of [verzoekster] . A fundamental example of this, is your behaviour demonstrated last year on which I already gave you quite some feedback (25 June 2019). The most severe of the behavioural feedback given by team members, to me directly, included threatening, shouting, and intimidating behaviour. I also shared with you that I received feedback from outside HR, giving examples of the same behaviour. I observed your uncontrolled temper myself in a meeting with a colleague.*

*I our meeting in June 2019, I also said that it would be a hard road now to repair this. ()"*

Op 18 februari 2020 hebben partijen weer met elkaar gesproken en per e-mail van 28 februari 2020 heeft [verweerder] (puntsgewijs) weer per memo gereageerd op de brief van [A] . Hij heeft wederom laten weten dat hij wil praten hoe hij de vervulling van zijn functie succesvol kan maken:

*"I note that you have changed the reasoning for the proposed termination of my labor agreement. () You also mention "feedback outside HR" which is even more surprising."*

- 2.11. Per brief van 3 maart 2020 heeft [A] (met voorbeelden) op de laatste brief van [verweerder] gereageerd en heeft zij hem laten weten dat een gesprek van hem met [E] of [B] raadzaam zou zijn. Na een gesprek met [A] op 11 maart 2020, heeft [verweerder] op 13 maart 2020 weer puntsgewijs per memo gereageerd op de brief van 3 maart 2020.
- 2.12. Op 16 maart 2020 heeft tussen [A] en [verweerder] het End of Year Review 2019 plaatsgevonden. Over het jaar 2019 heeft [verweerder] van [A] de beoordelingsscore Improve ontvangen. [verweerder] heeft hiertegen bezwaar gemaakt en heeft op 25 mei 2020 een klacht ingediend bij de betreffende interne Klachtencommissie:
- " Observaties m.b.t. het proces*
- Observatie 5*
- Mijn Improve beoordelingsscore voor het jaar 2019 kwam als een complete verrassing voor mij. Gedurende geen enkele maandelijkse bila is door [A] melding gemaakt van het feit dat ik niet voldoende zou presteren en dat ik bij het uitblijven van verbetering een Improve beoordelingsscore voor het jaar 2019 zou krijgen. Via een vaststellingsovereenkomst die zij op 4 februari 2020 aan mij toestuurdde moest ik voor het eerst vernemen van mijn Improve beoordelingsscore voor het jaar 2019."*
- 2.13. Op 9 april 2020 heeft [verweerder] weer per memo aan [A] zijn visie op de ontstane situatie gedeeld. [verweerder] heeft [A] wederom gevraagd met hem in gesprek te gaan over de ontstane situatie.
- 2.14. Op 15 april 2020 heeft de gemachtigde van [verweerder] [verzoekster] laten weten dat [verweerder] bereid is het gedane beëindigingsvoorstel in overweging te nemen. Partijen zijn daarover vervolgens in onderhandeling getreden maar zijn het niet eens geworden. Vervolgens heeft [verzoekster] het verzoekschrift in deze procedure ingediend.
- 2.15. [verweerder] is in de tussentijd doorgedaan met zijn dagelijkse werkzaamheden bij [verzoekster] .

### 3 Het verzoek

3.1. [verzoekster] verzoekt de kantonrechter:

- de arbeidsovereenkomst van partijen te ontbinden op grond van het bepaalde in artikel 7:671b lid 1 onder a BW en primair artikel 7:669 lid 3 sub g Burgerlijk Wetboek (BW) en subsidiair artikel 7:669 lid 3 sub h BW, met inachtneming van een opzegtermijn van vier maanden waarop de periode genoemd in artikel 7:671b lid 8 sub a BW in mindering wordt gebracht, onder toekenning van een beëindigingsvergoeding van maximaal 352.443,-- bruto;
- [verweerder] te veroordelen in de kosten van deze procedure.

3.2. [verzoekster] voert daartoe - kort gezegd - in de eerste plaats aan dat de arbeidsverhouding tussen haar en [verweerder] ernstig en duurzaam is verstoord (g-grond). Er is een onoverbrugbaar verschil van inzicht ten aanzien van de wijze waarop [verweerder] zich als [functie 1] dient te gedragen en hoe hij deze leiderschapsrol dient te vervullen. Dit blijkt uit (1) het gedrag van [verweerder] richting zijn voormalige team, het gebrek aan vertrouwen van zijn voormalige team en andere medewerkers binnen de HR organisatie (met name het [team 2] ), (2) het niet voldoen aan verwachtingen op prestatieniveau en (3) de werkrelatie tussen [verweerder] en zijn leidinggevende [A] . Er worden sinds februari 2020 amper stappen vooruit gezet. De starre en niet-constructieve houding van [verweerder] ten aanzien van de beslissing van [verzoekster] om zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen met wederzijds goedvinden heeft ook niet bijgedragen aan de arbeidsrelatie.

Subsidiair stelt [verzoekster] zich op het standpunt dat gelet op alle omstandigheden van haar niet geleverd kan worden de arbeidsovereenkomst met [verweerder] in stand te laten (h-grond).

Gelet op de onherstelbare vertrouwensbreuk is herplaatsing van [verweerder] in een andere functie binnen de organisatie volgens [verzoekster] niet realistisch. Dit geldt te meer nu een andere functie slechts passend zou zijn indien deze van gelijkwaardig niveau is als de huidige functie van [verweerder] . [verweerder] heeft er ook geen blijk van gegeven open te staan voor een andere functie.

### 4 Het verweer

4.1. [verweerder] voert verweer. Hij stelt zich primair op het standpunt dat geen redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst bestaat en dat de kantonrechter het verzoek van [verzoekster] moet afwijzen, met veroordeling van [verzoekster] in de proceskosten.

Subsidiair, voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt [verweerder] de kantonrechter:

- hem de contractueel vastgelegde vergoeding van 352.443,00 en een billijke vergoeding van 4.122.325,05 toe te kennen en [verzoekster] te veroordelen tot betaling van de wettelijke rente daarover vanaf het tijdstip van opeisbaarheid tot de voldoening;
- bij het bepalen van de einddatum van de arbeidsovereenkomst rekening te houden met de opzegtermijn van vier maanden vanaf de datum van de beschikking;
- [verzoekster] te veroordelen in de proceskosten.

4.2. [verweerder] voert - kort gezegd - daartoe aan dat er geen sprake is van een daadwerkelijk probleem in zijn functioneren. Hij heeft altijd goede beoordelingen gehad, van zijn leidinggevend, maar ook van hogere bestuurders en collegas, met wie de band goed is. De dagdagelijkse samenwerking is ook nog steeds zonder problemen. Begin 2020 is hij zelfs nog gevraagd voor bijzondere projecten en ook voor het project rondom het Corona virus heeft [A] hem op 29 januari 2020. Als [verzoekster] wel problemen in zijn functioneren ervaart, had zij hem deugdlijk daarop moeten aanspreken, hetgeen zij niet heeft gedaan, in strijd met haar eigen ontslagbeleid. Zij had hem de kans en tijd moeten om in

redelijkheid te werken aan een oplossing. De inhoud van de brief van [A] van 31 januari 2020 verraste [verweerder] dan ook. Nadien heeft [verzoekster] , althans [A] , ook verschillende malen haar (subjectieve) argumentatie gewijzigd en deze gebaseerd op anonieme verklaringen.

Het voorgaande geldt te meer nu [verzoekster] een grote en professionele organisatie is. Op basis daarvan had van haar ook een voorstel tot mediation of herplaatsing mogen worden verwacht. [verweerder] wil tot zijn pensioen bij [verzoekster] blijven werken en is in staat de ontstane situatie te keren en tot een positief einde te brengen.

Indien de kantonrechter om welke reden dan ook van oordeel is dat er wel een grond is voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst ligt daaraan ernstig verwijtbaar handelen van [verzoekster] ten grondslag (door een ongefundeerd ontslagdossier te creëren) en maakt [verweerder] aanspraak op en billijke vergoeding op grond van artikel 7:671b lid 8 sub c BW.

## 5 De beoordeling

- 5.1. Beoordeeld moet worden of de arbeidsverhouding tussen [verzoekster] en [verweerder] zodanig is verstoord dat van [verzoekster] in redelijkheid niet kan worden gevergd deze te laten voortduren, dan wel dat andere omstandigheden tot die conclusie moeten leiden.

### *Verzoek vertrouwelijke behandeling*

- 5.2. [verweerder] heeft in zijn verweerschrift de kantonrechter verzocht op grond van artikel 29 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv) te bepalen dat in deze procedure ingebrachte stukken en gegevens en hetgeen ter zitting is besproken niet met derden zullen worden gedeeld.

- 5.3. Partijen hebben evenwel ter zitting de afspraak gemaakt dat [verzoekster] over deze procedure uitsluitend functioneel zal communiceren met collegas/werknemers die vanuit hun functie behoefte hebben aan kennis daarover, anders gezegd, die een functioneel belang hebben. De kantonrechter beschouwt het verzoek van [verweerder] ingevolge artikel 29 Rv dan ook als ingetrokken.

### *Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst*

- 5.4. Uitgangspunt bij de beoordeling van het verzoek van [verzoekster] is dat de werkgever op grond van het bepaalde in artikel 7:671b BW de kantonrechter kan verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een door de wet genoemde redelijke grond. [verzoekster] heeft aan haar verzoek (primair) ten grondslag gelegd dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding in de zin van artikel 7:671b lid 1, aanhef en onder a BW juncto artikel 669 lid 3, aanhef en onder g BW. Op grond van artikel 7:671b lid 2 BW dient de kantonrechter te onderzoeken of aan de voorwaarden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst is voldaan en - daarmee - of deze redelijke grond de verzochte ontbinding kan dragen.

- 5.5. Ingevolge het bepaalde in artikel 7:671b lid 2 BW is onderzocht of een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670 BW of enig ander opzegverbod geldt. Dit is niet het geval.

- 5.6. Over de vraag of de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden, wordt het volgende overwogen.

- 5.7. [verzoekster] heeft de verstoring van de arbeidsverhouding gebaseerd op de stelling dat er tussen haar en [verweerder] een verschil van mening is over de wijze waarop hij zijn functie moet uitoefenen. Materieel is haar verzoek gebaseerd op drie pijlers. Dit betreft (1) de relatie van [verweerder] met zijn (voormalige) team en met zijn collegas (van met name het [team 2] ), (2) de (achterblijvende) prestaties van [verweerder] en (3) de relatie van [verweerder] met zijn leidinggevende [A] .

*De relatie van [verweerder] met a) de collegas van het [team 2] , b) [C] en c) zijn team*



*a) de relatie met de collegas van het [team 2] :*

5.8. [verzoekster] heeft gesteld dat de relatie tussen de leden van het [team 2] , in het bijzonder [C] , en [verweerder] is bekoeld na het optreden van [verweerder] in het traject met de COR in 2019 met betrekking tot de voorgenomen splitsing van de [naam] organisatie, namelijk een team voor Nederland en een Global team. [verweerder] heeft volgens [verzoekster] , toen hij door de COR werd geraadpleegd, zijn eigen belang bepleit (namelijk het bijeen houden van de strategische en tactische elementen van de [naam] Organisatie) in plaats van de door de [team 2] voorgenomen en aan de COR voorgelegde splitsing. Als gevolg hiervan heeft de COR in afwijking van zijn concept advies in zijn definitieve advies een heroverweging van de [naam] organisatie voorgesteld (dit advies heeft [verzoekster] bij het uiteindelijke besluit van niet overgenomen). Met zijn handelen heeft [verweerder] het vertrouwen van het [team 2] ernstig geschaad, in het bijzonder van [C] . In een door [A] georganiseerd gesprek tussen [C] en [verweerder] heeft [verweerder] zich vijandig en woedend opgesteld.

[verweerder] heeft deze door [verzoekster] geschetste gang van zaken gemotiveerd weersproken. Volgens [verweerder] betrof de adviesaanvraag aan de COR op 19 februari 2019 juist de definitieve samenvoeging van de [naam] afdelingen (wat betreft de strategische activiteiten, de operationele activiteiten zouden wel teruggaan naar [C] ). Vlak na de indiening van de adviesaanvraag heeft de COR [verweerder] gevraagd om uitleg. In het gesprek met de COR heeft [verweerder] dan ook, in overeenstemming met het besluit van het [team 2] , een pleidooi gehouden voor deze samenvoeging. Na het positieve advies van de COR van 15 april 2019 is vervolgens door [verzoekster] op 24 april 2019 een heel ander besluit genomen, namelijk tot splitsing van de afdelingen waarbij alleen de strategische activiteiten door de "CoE [naam] " gezamenlijk worden uitgevoerd. In een later gesprek met [A] en [C] heeft [verweerder] zich niet agressief gedragen, wel heeft hij zijn teleurstelling geuit.

5.9. De kantonrechter stelt vast dat beide partijen een heel andere gang van zaken schetsen omtrent het traject bij de COR, in het bijzonder met betrekking tot wat er in de adviesaanvraag stond. Deze adviesaanvraag en het advies zelf zijn ook niet in deze procedure overgelegd, zodat de kantonrechter ook niet kan vaststellen wat de gang van zaken is

geweest. Nu [verzoekster] de door haar gestelde gang van zaken aan het ontbindingsverzoek ten grondslag heeft gelegd, had het op de weg van [verzoekster] gelegen om haar standpunt te onderbouwen met bijvoorbeeld de betreffende stukken , hetgeen zij heeft nagelaten.

5.10. Daarmee is onvoldoende onderbouwd dat op basis van het COR-incident de relatie met andere [team 2] -leden bekoeld zou zijn. Dit volgt wel uit correspondentie van [A] , maar is niet geconcretiseerd met bijvoorbeeld verklaringen. Niet alleen staat de door [verzoekster] geschetste gang van zaken rond de COR-kwestie niet vast en kan hieruit dan ook geen de verhoudingen verstorend gedrag van [verweerder] worden afgeleid, ook is onbegrijpelijk dat deze nevenschikte collegas [verweerder] zelf niet hebben aangesproken op zijn (door hen ervaren) gedrag. Dit blijkt in ieder geval nergens uit. Volgens [verzoekster] zijn klachten bij [A] neergelegd, maar die zijn niet, althans onvoldoende concreet, doorgezet naar [verweerder] . Van de [team 2] -collegas als professionals die op hoog niveau functioneren had ook mogen worden verwacht dat zij zelf ook het gesprek zouden zijn aangegaan met [verweerder] . Dat [verweerder] vervolgens niet gereflecteerd heeft op zijn gedrag (wat dat dan ook is geweest) kan dan ook niet de stelling ondersteunen dat partijen een verschil van mening hebben over de uitoefening van de functie van [verweerder] , zoals [verzoekster] stelt.

De kantonrechter kan dan ook niet aannemen dat [verweerder] onjuist heeft gehandeld in de kwestie met de COR en daarmee het vertrouwen van de andere [team 2] collegas heeft geschaad. Weliswaar heeft [A] hem hier in haar e-mail van 19 juli 2019 op aangesproken, maar nu de onderliggende feiten niet vast staan, is dit niet voldoende. Daarbij komt dat [A] in die mail slechts meldt dat "( ) the impression exists.( )" als het gaat om de frustratie van many members van het [team 2] .

*b) de relatie met [C] :*

5.11. Wat wel kan worden vastgesteld is dat de relatie tussen [C] en [verweerder] na deze kwestie bekoeld is geraakt (hetgeen in beide scenarios begrijpelijk is omdat zij beiden zeggenschap wilden

over het bepaalde onderdeel van de [naam] organisatie). Herstel daarvan verliep aanvankelijk moeizaam. Een gesprek onder leiding van [A] is emotioneel verlopen, maar onvoldoende is gebleken dat [verweerder] zich daarbij gelet op de omstandigheden, de op het spel staande belangen en nu eenmaal de menselijke emotie, grensoverschrijdend onheus heeft gedragen. Daarbij is gebleken dat juist [C] (nog) niet openstond voor de voorgestelde mediation tussen hen beiden. Door beide partijen is ter zitting ook verklaard dat [C] en [verweerder] uiteindelijk het gesprek wel met elkaar zijn aangegaan, op initiatief van [verweerder] . Volgens [verweerder] was de zaak daarmee afgedaan, volgens [verzoekster] voelt [C] de samenwerking met [verweerder] niet meer als voorheen. Een verklaring van [C] zelf ontbreekt echter in deze procedure. Ook is niet gebleken dat de relatie tussen [C] en [verweerder] zodanig is beschadigd is dat zij daarna niet meer functioneel hebben kunnen samenwerken. Daar komt bij dat dit incident voor [verzoekster] kennelijk nog geen aanleiding gaf op dat moment over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit heeft [A] wel in haar e-mail van 26 juni 2019 aan [B] geschreven, maar zij is niet tot actie overgegaan. Ook is dit niet aan [verweerder] op die manier gecommuniceerd in de e-mail van 19 juli 2019, noch is een officiële waarschuwing gegeven. De toon van de e-mail van 19 juli 2019 is positiever: *All up, I think its important that we take the opportunity to reset these relationships to be sure you and they are set up for success* en er wordt gesproken over de investering in een personal coach voor [verweerder] "( ) *which I believe can support in the resetting and refreshing of your ways of working and relationships with colleagues and team members alike.*( )"

c) de relatie met zijn teamleden:

5.12. In de derde plaats heeft [verzoekster] aangevoerd dat in de gesprekken die [A] na de COR-kwestie met de individuele teamleden van [verweerder] voerde, informatie over het ongewenst gedrag van [verweerder] naar voren kwam en bleek dat de teamleden, zonder dat daarnaar gevraagd was, niet meer voor hem wilden werken. Ze voelden zich niet veilig bij hem. Volgens de e-mail van [A] van 14 februari 2020 aan [verweerder] zou hij bedreigen, schreeuwen en intimideren. Van wie deze beschuldigingen kwamen is onduidelijk gebleven, behalve dat dit vanuit het destijds (na de fusie in 2018) bredere [team 3] was. Weliswaar is feedback van teamleden in het gesprek met [verweerder] van 25 juni 2019 aan de orde geweest, blijkens de e-mail van [A] van 19 juli 2019, maar of dat zodanig concreet was als [A] in haar e-mail van 26 juni 2019 aan [B] heeft gecommuniceerd, kan niet worden vastgesteld. In ieder geval heeft [verweerder] bestreden dat de gestelde klachten zijn geuit en is niet duidelijk van wie de gestelde informatie afkomstig was (er is alleen gesproken over "feedback van teamleden" in algemene zin), zodat [verweerder] zich daartegen ook niet goed heeft kunnen verweren. Ook is van concrete problemen destijds in de samenwerking niet gebleken. Tot slot blijkt uit de e-mail van [A] aan [verweerder] van 19 juli 2019 dat nader onderzoek zou worden ingesteld. Dat dit is gebeurd is gesteld noch gebleken. De kantonrechter gaat dan ook aan de gestelde - anonieme - klachten als onvoldoende onderbouwd voorbij.

Dit geldt ook voor de anonieme klacht die kennelijk nu in het kader van de zogenaamde Speak Up-procedure tegen [verweerder] is ingediend, vanwege intimidatie van de leidinggevende in 2017. Destijds is de procedure niet doorgezet, volgens [verzoekster] omdat de betreffende collega zich niet veilig voelde, maar intussen is dat blijkbaar anders. Ook deze klacht is niet geconcretiseerd of onderbouwd. Daar komt bij dat de klacht kennelijk afkomstig is van een voormalig teamlid die nu niet meer met [verweerder] samenwerkt, zodat de samenwerking op de werkvloer daar kennelijk nu niet (meer) onder lijdt. Overigens heeft [verweerder] ter zitting verklaard dat hij heeft begrepen dat een voormalig teamlid vond dat hij door hem op een te indringende manier was aangesproken op zijn functioneren. Al met al is dit onvoldoende om aan de gestelde verstoorde verhouding te kunnen bijdragen. Ter zitting heeft de kantonrechter het verzoek van [verzoekster] tot het overleggen van nog te verkrijgen nadere stukken in deze Speak Up-procedure afgewezen, nu de gestelde verstoring van de samenwerking daar niet op is gebaseerd (het is alleen gebaseerd op het feit dat er een anonieme en ingetrokken klacht was). Daarmee zou in feite een nieuw debat worden gestart over een onderwerp dat tot nu toe niet inhoudelijk in deze procedure een rol speelde.

5.13. Vaststaat verder dat [verweerder] na de splitsing van de [team 3] in 2019 leiding geeft aan een klein team. Ter zitting is gebleken dat hier het samenwerkingsprobleem of de verstoring van de

arbeidsrelatie niet zit. Blijkens productie 9 van [verweerder] zijn ook voormalig teamleden bereid geweest hem van positieve referenties op LinkedIn te voorzien omstreeks februari 2020.

- 5.14. De conclusie van [verzoekster] onder randnummer 32, dat duidelijk is dat [verweerder] bij een groot aantal collegas binnen [team 2] en bij zijn voormalig teamleden binnen de [naam] organisatie geen draagvlak meer heeft, wordt mede in het licht van de betwisting daarvan door [verweerder], niet gedragen door onderbouwde feiten. Onbegrijpelijk is voorts de stelling van [verzoekster] dat ook de voormalig teamleden verwachten dat actie wordt ondernomen tegen [verweerder]: zij hebben immers geen enkele functionele relatie meer tot [verweerder].

#### *Relatie leidinggevende*

- 5.15. Verder heeft [verzoekster] aangevoerd dat ook van de voorheen effectieve en relatief soepele werkrelatie tussen [A] en [verweerder] niets meer over is. [A] is voorzichtiger en afstandelijker in haar contact met [verweerder] en er is een gebrek aan vertrouwen. Zij heeft het gevoel dat ze zijn intenties niet kan vertrouwen en dat hij een dubbele agenda heeft. [A] heeft dit reeds geschreven in haar e-mail van 26 juni 2019 aan [B].

De kantonrechter stelt echter vast dat dit niet op die manier volgt uit het gespreksverslag in haar e-mail aan [verweerder] van 19 juli 2019. Ook is niet gebleken dat zij daarover het gesprek met [verweerder] is aangegaan, ook niet in de tweede helft van 2019. [A] heeft dit pas aan [verweerder] geschreven nadat zij hem op 31 januari 2020 had laten weten de arbeidsrelatie te willen beëindigen. Op welke feiten [A] dit precies baseert, is verder onduidelijk. Voor zover [A] haar behoedzaamheid baseert op de COR-kwestie geldt het exacte verloop daarvan in deze procedure niet is komen vast te staan en ook dan nog geldt dat er wel wat meer uitleg nodig is waarom een incident als gesteld rond de COR tevens moet leiden tot de gevolgtrekking dat dit in de persoonlijke verhouding tussen [A] en [verweerder] heeft geleid tot haar conclusie dat [verweerder] naar haar toe een dubbele agenda heeft. Dit geldt ook voor zover dit gebaseerd is op de niet geconcretiseerde feedback van teamleden en andere collegas. Dat [verweerder] ook in relatie tot [A] geen enkele verantwoordelijkheid heeft genomen om de wijziging van de organisatiestructuur in 2019 succesvol te maken leidt de kantonrechter in ieder geval niet af uit de tekst van de e-mail van [verweerder] aan [A] van 6 augustus 2019 (productie 9 van [verzoekster]: "*On 5 September you will present to the current CoE [team 3] your decision w.r.t. the future structure of CoE [naam]. Through this e-mail I would like to share with you my thoughts on what the team most likely expects you to present to them based on what I have heard from them*"). De inhoud van deze e-mail past verder bij de stellingen van [verweerder] in deze procedure met betrekking tot de COR-kwestie (namelijk dat een nieuw en afwijkend besluit is genomen) en het geeft aan dat hij wel meedenkt met [A] om te voorkomen dat zij in verlegenheid wordt gebracht door vragen van het team. Dat [verweerder] met de woorden "your decision" afstand heeft genomen van de besluitvorming, kan evenmin worden aangenomen. [verzoekster] heeft niet bestreden dat deze tekst feitelijk correct is omdat het de beslissing van [A] is geweest. Het is wel voorstelbaar dat [A] (in het licht van de door haar al ervaren spanningen in de relatie tot [verweerder]) dit zo heeft opgevat als zij stelt - [verweerder] had er verstandiger aan gedaan het neutralere "the decision" te gebruiken - maar dit hoefde helemaal niet de bedoeling van [verweerder] te zijn geweest. Het is voor de kantonrechter ook van belang dat niet is gebleken dat [A] haar gevoel na deze e-mail met [verweerder] heeft gedeeld. In een professionele arbeidsrelatie had op dat punt wel hoor en wederhoor c.q. navraag mogen plaatsvinden, te meer nu dit gevoel een rol speelde bij de (bevestiging van de) beslissing om de arbeidsrelatie te beëindigen. Dit geldt te meer nu [verzoekster] wel transparantie in functioneringsissues met haar werknemers voorstaat (productie 18 van [verweerder] *Schematic step-by-step plan for dealing with poor employee performance*).

- 5.16. Al met al kan bezwaarlijk van een verstoorde verhouding tussen [verweerder] en zijn leidinggevende worden gesproken nu die problematiek niet met [verweerder] is besproken. Van een werkgever mag worden verwacht dat hij/zij met de werknemer de gerezen spanningen bespreekt zodat de werknemer de gelegenheid krijgt het ontstane gevoel weg te nemen en de mogelijkheid dat slechts sprake is van ongelukkige onderlinge communicatie kan worden uitgesloten.

### *Prestaties*

5.17. Dit laatste geldt ook voor de pijler achterblijvende prestaties die [verzoekster] aan de verstoorde arbeidsverhouding ten grondslag heeft gelegd. Ook al is aan het ontbindingsverzoek niet disfunctioneren van [verweerder] ten grondslag gelegd, achterblijvende prestaties worden [verweerder] in feite wel verweten. Naar de kantonrechter uit de toelichting van [verzoekster] begrijpt, ziet zij deze prestaties als een gevolg van de hiervoor besproken houding van [verweerder] zoals zij dat heeft ervaren. Los van het feit dat [verweerder] heeft betwist dat zijn prestaties achterbleven, is niet gebleken dat dit samenhangt met zijn gedrag, dat hij hierop is aangesproken en de kans heeft gehad te verbeteren. Dit past ook bij het feit dat kennelijk eind juni 2019 al het gevoel bestond dat [verweerder] het veld moest ruimen. Uit de aanstelling van een coach, [E], is ook niet duidelijk op te maken dat sprake was van een verbetertraject. [verweerder] heeft aangevoerd dat een dergelijke coaching van een hogere bestuurder binnen [verzoekster] ook niet ongebruikelijk is. Ook op dit punt gaat de kantonrechter uit van een onvoldoende onderbouwing.

### *Conclusie*

5.18. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat niet gezegd kan worden dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, althans niet zodanig dat van [verzoekster] in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Tot en met 2018 functioneerde [verweerder] goed. De kritiek die er daarna op hem gekomen is, is niet voldoende onderbouwd, is niet tijdig op die manier met hem gedeeld en hem is niet of nauwelijks de gelegenheid gegeven te verbeteren. Pas na de mededeling op 31 januari 2020 dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst zou worden nagestreefd, hebben partijen daarover concretere standpunten tegenover elkaar ingenomen. Niet valt te ontkennen dat de verhouding tussen partijen, in het bijzonder [A] en [verweerder] (maar ook vanwege de verklaring van [B], productie 21, dat hij [A] steunde in de actie die zij nodig achtte), daardoor is verhard, terwijl [A] in juni 2019 nog schreef: *I actually for the most part can get on OK with [verweerder]*. Gelet op de gang van zaken kan echter niet worden aangenomen dat geen verbetering mogelijk is, te meer nu [verweerder] na 31 januari 2020 ook steeds heeft aangegeven daarvoor open te staan.

Dat iedere basis voor verdere samenwerking ontbreekt, kan dan ook niet worden aangenomen. Dit blijkt ook uit het feit dat [verweerder] nog steeds werkzaam is in zijn huidige rol en dat van concrete problemen in het dagelijkse werk en de samenwerking niet is gebleken. Het voorgaande betekent dat partijen juist weer het gesprek met elkaar moeten aangaan, mogelijk onder begeleiding van een derde, om het vertrouwen in de samenwerking te verbeteren dan wel te kijken hoe er een betere invulling kan worden gegeven aan de rol van [verweerder] bij [verzoekster]. Ondanks dat [A] dat nog wel in haar e-mail van 26 juni 2020 aan [B] heeft geschreven en daar toen kennelijk wel mogelijkheden zag, is ook niet gebleken dat dat voldoende is onderzocht.

5.19. Op grond van hetgeen hiervoor is overwogen is de kantonrechter van oordeel dat ook een ontbinding op grond van een andere omstandigheid, zoals genoemd in artikel 7:669 lid 3 sub h BW niet aan de orde is.

5.20. Aan de voorwaardelijke tegenverzoeken van [verweerder] komt de kantonrechter niet toe.

5.21. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

[verzoekster] wordt, als de in het ongelijk gestelde partij, veroordeeld in de proceskosten. Deze worden, tot deze beschikking, aan de zijde van [verweerder] begroot op 720,00 aan salaris gemachtigde.

## **6 De beslissing**

De kantonrechter:

- wijst het verzoek af;
- veroordeelt [verzoekster] in de proceskosten aan de zijde van [verweerder] , tot deze beschikking begroot op 720,00 aan salaris gemachtigde.

Deze beschikking is gegeven door mr. M.J. Slootweg, kantonrechter, en is in het openbaar uitgesproken door mr. J.P. Killian, kantonrechter, op 14 augustus 2020.