

beschikking

RECHTBANK DEN HAAG

Zittingsplaats 's-Gravenhage

DA/C

Zaaknr.: 9446371 RP VERZ 21-50577

Uitspraakdatum: 8 december 2021

Beschikking van de kantonrechter in de zaak van:

[REDACTED]
gevestigd te [REDACTED]
verzoekende partij,
verder te noemen: [REDACTED]
gemachtigde: mr. J.L.J.J. Nelissen,

tegen

mevrouw [REDACTED]
wonende te [REDACTED]
verwerende partij,
verder te noemen: [REDACTED]
gemachtigde: mr. E.M. van der Niet.

1. Het procesverloop

1.1. [REDACTED] heeft de kantonrechter bij verzoekschrift, bij de griffie ingekomen op 16 september 2021, verzocht de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. [REDACTED] heeft een verweerschrift ingediend.

1.2. Op 10 november 2021 heeft de mondelinge behandeling van het verzoek plaats gevonden. Verschenen zijn mevrouw [REDACTED] namens [REDACTED] bijgestaan door mr. Nelissen en [REDACTED] in persoon, bijgestaan door mr. Van der Niet. Daarbij zijn door beide partijen pleitaantekeningen voorgedragen en overgelegd. Van het verhandelde ter zitting zijn door de griffier aantekeningen gemaakt die zich in het procesdossier bevinden. Voorafgaande aan de mondelinge behandeling hebben beide partijen nog producties overgelegd.

2. De feiten

2.1. [REDACTED] is geboren op [REDACTED] en sinds 24 juni 2019 in dienst bij [REDACTED] laatstelijk in de functie van teamleider Flexpool tegen een salaris van € 2.615,00 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en verdere emolumenten bij een 28-urige werkweek.

2.2. Op 3 juni 2021 heeft er een functioneringsgesprek plaatsgevonden tussen [REDACTED] en haar leidinggevende, mevrouw [REDACTED] ([REDACTED]). Op 16 juni 2021 heeft daarvan een vervolgesprek plaatsgevonden. Van de beide gesprekken heeft [REDACTED] één gespreksverslag gemaakt. In het gespreksverslag is vermeld dat [REDACTED] niet tevreden is over bepaalde aspecten van het functioneren van [REDACTED]. In het verslag is daartoe een aantal

onderwerpen geduid. Ook is het verslag het volgende opgenomen:

“[redacted] toev. ktr] is aangenomen als teamleider van de flex pool en het intramurale planbureau. Bij aanvang zijn er duidelijke afspraken geweest met betrekking haar rol en het begeleiden van haar medewerkers. Om alle medewerkers van de verschillende niveaus goed te kunnen inwerken is het van belang dat [redacted] op het zelfde kennisniveau komt als haar collega teamleiders om haar team goed te kunnen begeleiden. Dit betekent voor de korte termijn dat zij bevoegd en bekwaamd is op haar eigen opleidingsniveau. De organisatie is in ontwikkelen en er wordt steeds meer van ons en de medewerkers verwacht op het niveau van kwaliteit van zorg. Dit betekent dat de organisatie ook van [redacted] verwacht dat ook zij zich verder ontwikkeld om aan de kwaliteit normen te kunnen voldoen. Er wordt haar vanuit de organisatie een opleiding voor verpleegkundige niveau 4 aangeboden.

[redacted] geeft aan op 3-06 geen belangstelling te hebben voor een vervolgopleiding. Maar ze gaat er over nadenken. Er wordt een vervolgafspraak gemaakt op woensdag 16-06. (...)

In het vervolggesprek op 16-06-2021 geeft [redacted] aan bij haar standpunt te blijven met betrekking het volgen van een vervolgopleiding. Zij geeft duidelijk aan ook in de toekomst geen behoefte te hebben aan een vervolgopleiding.

[redacted] toev. krt] respecteert [redacted] dr keuze en vind tegelijkertijd ook dat [redacted] voor zichzelf hier een conclusie aan moet hangen. Er bewust voor kiezen om je niet verder te willen ontwikkelen kan consequentie hebben voor het uitvoeren je functie.”

2.3. [redacted] heeft op het gespreksverslag gereageerd en daarbij uiteengezet dat en waarom ze het met bepaalde onderdelen van het gespreksverslag niet eens is.

2.4. [redacted] en [redacted] hebben op 24 juni 2021 een werkoverleg gehad (“Q-gesprek”).

2.5. Op 30 juni 2021 heeft [redacted] zich ziekgemeld. In een verslag van de bedrijfsarts van 14 juli 2021 betreffende [redacted] is onder meer het volgende vermeld:

“Spreekuurconsult 30-06-2021:

Bekend met uitval met beperkingen in haar persoonlijk en sociaal functioneren. Oorzaak deels werk/deels privé. (...) Gezien ernst beperkingen adviseer ik een time-outperiode van 2 weken.

Spreekuurconsult 14-07-2021:

(...)

Clïente aangegeven dat ik toch van mening ben dat partijen in gesprek moeten om samen te zoeken naar oplossingen. Echter cliënte raakt hierdoor verder uit haar balans. Uiteindelijk geeft ze aan zeker niet in gesprek met haar LG te willen, dit zal voor haar ziekmakend zijn, zelfs niet met een mediator erbij. Cliënte geeft aan wel in gesprek met manager HR of de bestuurder te willen om samen te kijken naar oplossingen.

Opgemerkt dient wel te worden dat huidige uitval niet alleen door het werk komt, er zijn ook life-events die bijgedragen hebben tot huidige uitval.(...)

Conclusie: graag in gesprek met HR/bestuurder.”

2.6. Op 16 juli 2021 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen [REDACTED] enerzijds en [REDACTED] en mevrouw [REDACTED] (HR) anderzijds. In het verslag van dat gesprek is onder meer het volgende vermeld:

“[REDACTED] geeft aan dat ze teleurgesteld is over het verloop van het jaargesprek en de besproken punten tijdens het jaargesprek als onredelijk heeft ervaren. Tevens geeft ze aan dat ze er wat achterdochtig door is geworden. (...)

[REDACTED] geeft aan dat de intentie is dat [REDACTED] haar functie blijft uitvoeren maar dat de punten in het jaargesprek blijven staan. Hier kan een plan en tijdspad voor worden opgesteld.

(...) Er wordt afgesproken om het nu, tijdens de vakantie, even te laten rusten en tijd te geven en in het vervolgesprek verder te praten over de punten uit het jaargesprek en de vervolgstappen.”

2.7. Op 24 augustus 2021 vindt er wederom een gesprek plaats tussen ditmaal enerzijds [REDACTED] en anderzijds [REDACTED] en mevrouw [REDACTED] (HR). Tijdens dat gesprek heeft [REDACTED] verteld dat ze eerdere gesprekken tussen haar [REDACTED] heeft opgenomen. Het gesprek is daarop beëindigd.

2.8. [REDACTED] heeft de gesprekken van 16 juni 2021, 24 juni 2021 en 16 juli 2021 opgenomen terwijl [REDACTED] daar op dat moment niet van wist. [REDACTED] heeft transcripties gemaakt van de gesprekken.

3. Het verzoek en verweer

3.1. [REDACTED] verzoekt de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1, onderdeel a, van het Burgerlijk Wetboek (BW), in verbinding met artikel 7:669 lid 3, onderdeel g, d, h, i BW.

3.2. Aan dit verzoek legt [REDACTED] ten grondslag dat sprake is van – kort gezegd – primair een verstoorde arbeidsverhouding, subsidiair disfunctioneren, meer subsidiair andere omstandigheden die zodanig zijn dat van [REDACTED] redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Tot slot heeft [REDACTED] zich beroepen op de cumulatiegrond.

3.3. [REDACTED] verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. In het geval de verzochte ontbinding wordt toegewezen maakt [REDACTED] aanspraak op een transitievergoeding en een billijke vergoeding. [REDACTED] heeft weersproken dat [REDACTED] aanspraak heeft op een billijke vergoeding.

3.4. Op de standpunten van partijen wordt hierna, voor zover van belang, nader ingegaan.

4. De beoordeling

4.1. Beoordeeld dient te worden of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden.

Opzegverbod

4.2. [REDACTED] heeft zich beroepen op het opzegverbod tijdens ziekte, zoals dat volgt uit artikel 7:670 in combinatie met 7:671b lid 2 BW. [REDACTED] heeft daarbij gesteld dat ze voorafgaand aan haar ziekmelding uit haar doen was en dat de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid ook "life events" zijn waarvoor [REDACTED] onder behandeling is. De klachten deden zich al voor in mei 2021. Een ontbinding van de arbeidsovereenkomst is voorts niet in haar belang, aldus [REDACTED]

4.3. De kantonrechter overweegt dat tussen partijen niet in geschil is dat [REDACTED] op dit moment arbeidsongeschikt is. Het opzegverbod is dus van toepassing. [REDACTED] beroept zich echter op de uitzonderingen zoals die volgen uit artikel 7:671b lid 6 BW, te weten dat een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst toch ingewilligd kan worden indien a) het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop de opzegverboden betrekking hebben, of b) er sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen. De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek geen verband houdt met de ziekte van [REDACTED]. Zoals hierna verder zal worden toegelicht, is de primaire ontbindingsgrond (verstoorde arbeidsverhouding), gebaseerd op de verstoorte arbeidsrelatie tussen [REDACTED] en [REDACTED]. Wat aan die verstoring ten grondslag is gelegd houdt geen verband met de ziekte van [REDACTED], zodat het opzegverbod niet aan het ontbindingsverzoek in de weg staat.

Verstoorte arbeidsverhouding

4.4. De kantonrechter stelt voorop dat uit artikel 7:669 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van [REDACTED] binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt.

4.5. Naar het oordeel van de kantonrechter is de arbeidsverhouding tussen partijen duurzaam verstoord. Daartoe overweegt de kantonrechter als volgt. De verstoring van de arbeidsverhouding lijkt zijn oorsprong te hebben in het functioneringsgesprek van 3 juni 2021. [REDACTED] schrijft met zoveel woorden in haar reactie op het gespreksverslag van dat gesprek: "na het gesprek van 3 juni is bij mij het vertrouwen verdwenen". Tegelijkertijd kan de kantonrechter niet vaststellen dat er door het functioneringsgesprek van 3 juni 2021 al sprake was van een duurzaam verstoorte arbeidsverhouding. [REDACTED] en [REDACTED] werkten nog samen. Zo hebben ze op 24 juni 2021 nog een Q-gesprek gehad. [REDACTED] heeft over dat gesprek gesteld dat partijen nog normaal met elkaar omgingen en dat er nog werd gelachen en grapjes werden gemaakt. Er was, volgens [REDACTED] op dat moment geen verstoorte arbeidsrelatie. Uit het gespreksverslag van 16 juli 2021 volgt evenmin dat op dat moment de arbeidsverhouding onherstelbaar was beschadigd. [REDACTED] heeft in dat gesprek gezegd dat het doel was om [REDACTED] te laten terugkeren in haar huidige functie. Ook [REDACTED] heeft over dat gesprek gesteld dat beide partijen er uit wilden komen. Tegelijkertijd was het wantrouwen bij [REDACTED] na het functioneringsgesprek van 3 juni 2021 zo groot dat zij naar aanleiding van dat gesprek heeft besloten om verdere gesprekken met [REDACTED] heimelijk op te nemen. Tijdens het gesprek van 24 augustus 2021 zijn de gemoederen opgelopen. Toen heeft [REDACTED] naar eigen zeggen, kenbaar gemaakt dat ze een klacht had ingediend tegen (onder meer) [REDACTED]. Ook heeft ze [REDACTED] ermee geconfronteerd dat [REDACTED] tijdens eerdere gesprekken bepaalde uitspraken had gedaan, die erop neer komen dat als [REDACTED] een bepaalde opleiding niet zou halen (niveau 4), partijen afscheid van elkaar moesten nemen. Toen [REDACTED] dat ontkende, heeft [REDACTED] haar ermee geconfronteerd dat de eerdere gesprekken waren opgenomen en dat [REDACTED] wel degelijk dergelijke uitspraken had

gedaan. Dit was volgens [REDACTED] aanleiding voor [REDACTED] om het gesprek te beëindigen. Toen duidelijk werd dat er heimelijke opnames waren gemaakt, was een voortzetting van het dienstverband niet meer mogelijk wat betreft [REDACTED]. De kantonrechter concludeert dan ook dat de arbeidsverhouding tussen [REDACTED] en [REDACTED] duurzaam verstoord is geraakt na het gesprek van 24 augustus 2021.

4.6. Door die verstoring is inmiddels sprake van een onwerkbaar situatie. Dit leidt de kantonrechter af uit de schriftelijke verklaringen van [REDACTED] en [REDACTED] die zijn toegestuurd voorafgaand aan de mondelinge behandeling. In haar verklaring heeft [REDACTED] verschillende verwijten gemaakt over [REDACTED]. Zo is in die verklaring onder meer te lezen: *“deze praktijken van [REDACTED] kunnen maar doorgaan want er is niemand die haar stopt, een voor mij onbegrijpelijk fenomeen. Ze maakt mensen letterlijk kapot (...). Nee meneer de rechter dit is niet in de haak, vanaf de dag dat ik ziek ben word ik gestalkt, bedreigd, geïntimideerd, ze blokkeert mij letterlijk in alle systemen (...). Ze laat een valse verklaring opstellen over zichzelf door de advocaten, die ze zelf niet eens ondertekend (want een verklaring zonder enige spelfouten doet vermoeden dat [REDACTED] deze niet zelf heeft opgesteld) (...) Niemand maar dan ook niemand zou zo de kans moeten krijgen een ander geestelijk en financieel zo kapot proberen te maken, want dit gaat helemaal niet over zogenaamd “slecht functioneren” dit gaat over elimineren (...).”* Ook [REDACTED] heeft een verklaring opgesteld ten behoeve van de mondelinge behandeling. Daarin heeft ze vermeld dat [REDACTED] er volgens haar potje van heeft gemaakt en niet de wil heeft om aan de problemen te werken. Ze komt afspraken niet na en ze legt de problemen buiten zichzelf. Zeker nu [REDACTED] de gesprekken stiekem heeft opgenomen, komt ze er niet meer in, aldus [REDACTED] met zoveel woorden. Op basis van deze verklaringen van partijen en hetgeen tijdens de mondelinge behandeling naar voren is gebracht, komt de kantonrechter tot de conclusie dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding tussen [REDACTED] en [REDACTED].

4.7. Anders dan [REDACTED] naar voren heeft gebracht in het verweerschrift, staat de omstandigheid dat er geen mediation is gepoogd, niet in de weg aan deze conclusie. Voorop wordt gesteld dat [REDACTED] aan de bedrijfsarts heeft gemeld dat ze niet openstond voor mediation met [REDACTED]. Na de ziekmelding van [REDACTED] die mede was gestoeld op een arbeidsrechtelijk conflict, hebben er wel gesprekken plaatsgevonden. Op 16 juli 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden waarbij naast [REDACTED] een medewerker van HR, mevrouw [REDACTED] aanwezig was. Bij dat gesprek is aan bod gekomen hoe partijen verder met elkaar konden gaan. Door [REDACTED] en mevrouw [REDACTED] is uitgesproken dat het doel was om [REDACTED] te laten terugkeren naar haar functie. Het gesprek zou worden voortgezet na de vakantie van [REDACTED]. Dat is het gesprek geweest van 24 augustus 2021, welk gesprek heeft geresulteerd in de verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter leidt hieruit af dat [REDACTED] pogingen heeft gedaan om de verhouding te normaliseren door het voeren van gesprekken met [REDACTED]. Mogelijk dat mediation in dat stadium nog aan aanbod had kunnen komen, maar [REDACTED] heeft dat toen afgehouden. De verhouding tussen partijen is echter onherstelbaar verstoord toen het [REDACTED] duidelijk werd dat [REDACTED] eerdere gesprekken met [REDACTED] heimelijk had opgenomen.

4.8. De kantonrechter ziet geen reden om te oordelen dat herplaatsing van [REDACTED] binnen een redelijke termijn nog mogelijk is. Daarbij is het volgende van belang. [REDACTED] heeft gesteld dat [REDACTED] in een andere, passende functie ook te maken zal krijgen met [REDACTED] als leidinggevende gelet op de omvang en inrichting van de organisatie, zodat herplaatsing geen oplossing zal bieden. Ook heeft [REDACTED] gesteld dat niet alleen de verhouding tussen

■ en ■ duurzaam is verstoord, maar dat door het heimelijk opnemen van de gesprekken het vertrouwen van ■ in ■ onherstelbaar is geschaad. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft ■ dit onvoldoende gemotiveerd weersproken.

4.9. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van ■ zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 8, onderdeel a, BW zal worden ontbonden met ingang van 1 februari 2022. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

4.10. ■ heeft verzocht ■ te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding en een billijke vergoeding, indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

4.11. ■ heeft niet weersproken dat ■ aanspraak heeft op de door haar verzochte transitievergoeding van € 2.383,41. Dit bedrag zal daarom worden toegewezen. Met toepassing van artikel 7:686a lid 1 BW zal de gevorderde wettelijke rente over de transitievergoeding worden toegewezen, te rekenen vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, dus vanaf 1 maart 2022.

4.12. ■ heeft voorts aanspraak gemaakt op een billijke vergoeding van € 160.000,00. Daaraan heeft ze ten grondslag gelegd dat ■ ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat die handelwijze de verstoorde arbeidsverhouding tot gevolg heeft gehad. Naar de kern genomen heeft ■ daaraan het volgende ten grondslag gelegd. Vanaf het eerste functioneringsgesprek is door ■ aangestuurd op een afscheid. De aangebrachte punten over het functioneren van ■ zijn uitsluitend aangevoerd om druk te zetten om tot een einde van de arbeidsrelatie te komen. ■ heeft het volgen van een opleiding met niveau 4 als breekpunt gepresenteerd, terwijl ze wist dat ■ die opleiding op korte termijn niet kon doen. ■ reageerde voorts ongepast toen ■ zich ziek meldde door geen medeleven te tonen en druk te zetten om overeenstemming te bereiken over de opleiding verpleegkundige niveau 4. Tijdens het gesprek van 16 juli 2021 werd afgesproken om het gesprek na de vakanties van betrokkenen voort te zetten, maar waarschijnlijk was dat omdat er iemand van HR bij het gesprek aanwezig was en ■ redelijk wilde overkomen. Bij het gesprek van 24 augustus 2021, toen ■ mededeelde dat ze eerdere gesprekken had opgenomen, heeft ■ direct aangegeven juridisch advies in te winnen en is ■ het pand uitgezet. Door ■ is aangestuurd op een afscheid. Er is niet getracht de verhouding tussen ■ en ■ te repareren. Als er al sprake zou zijn van disfunctioneren, dan is aan ■ geen reële kans geboden tot verbetering, aldus ■.

4.13. ■ heeft weersproken dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. ■ heeft de ontstane situatie aan zichzelf te wijten. ■ weerspreekt dat zij er alleen maar op uit is geweest om het dienstverband te beëindigen. De transcripties van de opgenomen gesprekken weerspreken het standpunt van ■. Daaruit blijkt dat ■ er alles aan heeft gedaan om met ■ in gesprek te blijven en haar ervan te doordringen dat zij haar gedrag en houding diende te wijzigen en vakinhoudelijk op niveau diende te komen. ■ wilde er echter niets van weten, aldus ■.

4.14. De kantonrechter stelt voorop dat uit de wetgeschiedenis (Kamerstukken II 2013/14,

33818, nr. 3, p. 34) volgt dat het bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever gaat om uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat, of als een werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren en ontslag langs die weg te realiseren. Naar het oordeel van de kantonrechter wordt deze lat niet gehaald. Daartoe overweegt de kantonrechter als volgt.

4.15. Het gesprek van 3 juni 2021 was het eerste formele functioneringsgesprek dat heeft plaatsgevonden. Daarvoor hebben wel informele gesprekken plaatsgevonden tussen [REDACTED] en [REDACTED] waarbij opmerkingen over het functioneren van [REDACTED] zijn gemaakt, maar wat er precies is opgemerkt staat niet vast. Er zijn geen verslagen van die gesprekken gemaakt. Het gesprek van 3 juni 2021 is voorgezet op 16 juni 2021. Van die beide gesprekken is door [REDACTED] één gespreksverslag gemaakt. [REDACTED] heeft het tweede gesprek opgenomen en daarvan een transcriptie gemaakt. De juistheid van die transcriptie is niet weersproken door [REDACTED] en de kantonrechter gaat daarvan uit. Uit de transcriptie en het gespreksverslag leidt de kantonrechter niet af dat [REDACTED] heeft aangestuurd op een einde van het dienstverband. [REDACTED] heeft onderdelen van het functioneren van [REDACTED] aan de orde gesteld, waarin zij verandering wenste bij [REDACTED]. Dit betreft met name de zichtbaarheid van [REDACTED] in de organisatie, het thuiswerken (mede in dat verband), haar bereikbaarheid, het op momenten werken in de avond en/of het weekend, de bekwaamheid in het opleidingsniveau van [REDACTED] (niveau 3) en de omgang van [REDACTED] met collega's en de aansturing van de roosteraars.

4.16. Ook is er tijdens de gesprekken van 3 juni 2021 en 16 juni 2021 gesproken over het volgen door [REDACTED] van de opleiding voor verpleegkundige niveau 4. Meer dan uit het gespreksverslag volgt, blijkt uit de transcriptie dat [REDACTED] druk heeft gezet op [REDACTED] om die opleiding te volgen. Uit de transcripties volgt voldoende duidelijk dat [REDACTED] de opleiding niveau 4 diende te volgen van [REDACTED] en dat als ze dat niet doet, dat het consequenties heeft voor de positie van [REDACTED] en dat partijen dan mogelijk afscheid van elkaar moeten nemen. [REDACTED] geeft in het gesprek op meerdere momenten aan dat het volgen van die opleiding (nu) onmogelijk is en dat het geen onderdeel is van haar functie. De kantonrechter is van oordeel dat [REDACTED] in dit stadium te veel druk heeft gelegd op [REDACTED] voor het volgen van die opleiding. [REDACTED] heeft daarmee druk gelegd op de relatie tussen partijen. Hoewel een werkgever kan verlangen dat een werknemer de opleidingen volgt die nodig zijn voor de uitoefening van de functie, heeft [REDACTED] niet duidelijk kunnen uitleggen waarom het (nu) volgen van die specifieke opleiding door [REDACTED] nodig was. Dit is relevant gelet op de omstandigheid dat [REDACTED] relatief kort ervoor (in 2019) de functie van teamleider heeft verkregen, terwijl [REDACTED] wist dat [REDACTED] op dat moment niveau 3 had. Welke gewijzigde omstandigheden meebrengen dat thans niveau 4 nodig is voor de functie, heeft [REDACTED] niet voldoende duidelijk gemaakt noch waarom dat volledig voor rekening en risico van [REDACTED] zou moeten komen. [REDACTED] had duidelijker moeten maken waarom thans toch niveau 4 nodig is voor de functie en had vervolgens in overleg met [REDACTED] moeten beoordelen wat er moest gebeuren. Van [REDACTED] kan tegelijkertijd worden verlangd dat zij openstaat voor redelijke voorstellen van haar werkgever wat betreft het volgen van opleidingen en loopbaanontwikkeling. Zoals de kantonrechter de transcriptie leest, heeft [REDACTED] wat betreft het volgen van de opleiding niveau 4 de deur dichtgegooid. Het volgen de opleiding leek onbespreekbaar voor [REDACTED] waardoor [REDACTED] steeds meer druk is gaan uitoefenen. Dit heeft geleid tot het gevoel van wantrouwen bij [REDACTED] en haar keuze om de gesprekken heimelijk op te nemen. Hoewel

■■■■ een te harde lijn heeft gekozen in de gesprekken door druk te zetten op het volgen van de opleiding en door het niet volgen ervan te koppelen aan het eindigen van het dienstverband, volgt uit de gesprekken niet dat ■■■■ aanstuurde op een beëindiging van het dienstverband door het creëren van een onwerkbaar situatie. Het doel van ■■■■ was, zo blijkt ook uit de vervolggesprekken, om ■■■■ in dienst te houden en haar de opleiding te laten volgen. ■■■■ was bereid om te spreken over de voorwaarden waaronder dat zou moeten plaatsvinden en daarbij rekening te houden met de belangen van ■■■■ bijvoorbeeld door de opleiding pas op een later moment te laten aanvangen. Van een grovelijke schending van haar verplichting door ■■■■ als werkgever is geen sprake. Uiteindelijk is het ■■■■ geweest die door het heimelijk opnemen van gesprekken met ■■■■ om haar daar vervolgens mee te confronteren, de arbeidsverhouding definitief heeft verstoord. Bij die stand van zaken is er niet sprake van ernstig verwijtbaar handelen door ■■■■. De verzochte billijke vergoeding zal worden afgewezen.

4.17. De kantonrechter ziet in de omstandigheden van het geval geen aanleiding om een van de partijen in de kosten te veroordelen.

4.18. Nu aan de ontbinding geen vergoeding wordt verbonden, hoeft ■■■■ geen gelegenheid te krijgen het verzoek in te trekken.

5. De beslissing

De kantonrechter:

5.1. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 februari 2022;

5.2. veroordeelt ■■■■ om aan ■■■■ een transitievergoeding te betalen van € 2.383,41, te vermeerderen met de wettelijke rente over dat bedrag vanaf 1 maart 2022 tot aan de dag van de gehele betaling;

5.3. bepaalt dat iedere partij de eigen proceskosten draagt;

5.4. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door mr. D.E. Alink, kantonrechter en op 8 december 2021 in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.

Voor grosse
Afgegeven aan en
ten verzoeken van de
verzoekende/verwerende partij
De griffier van de rechtbank Den Haag,
Kanton Den Haag