

beschikking

IN NAAM VAN DE KONING

GERECHTSHOF AMSTERDAM

afdeling civiel recht en belastingrecht, team I

zaaknummer : 200.345.456/01

zaaknummer rechtbank Amsterdam : 11078627 \ EA VERZ 24-400

beschikking van de meervoudige burgerlijke kamer van 3 juni 2025

inzake

██████████,
wonend te ██████████,
appellante in principaal appel,
geïntimeerde in incidenteel appel,
advocaat: mr. T. van Liempd te 's-Hertogenbosch,

tegen

STANDIT B.V.,
gevestigd te Amsterdam,
geïntimeerde in principaal appel,
appellante in incidenteel appel,
advocaat: mr. R.M. Beltzer te Weesp.

Partijen worden hierna ██████████ en Standit genoemd.

1. De zaak in het kort

Standit heeft op verschillende gronden de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst van haar werknemster, ██████████, te ontbinden. De kantonrechter achtte de aangevoerde gronden van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder e, g en h van het Burgerlijk Wetboek (BW) ieder voor zich niet, althans onvoldoende voldragen en heeft de arbeidsovereenkomst daarom ontbonden op de zogenoemde cumulatiegrond van artikel 7:669 lid 3 aanhef en i BW. Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet worden gestoeld op een verstoorde arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder g BW. Omdat het verzoek van Standit tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op zichzelf niet ten onrechte is toegewezen, komen de in hoger beroep gedane verzoeken van ██████████ waaronder die tot herstel van de arbeidsovereenkomst of in plaats daarvan het toekennen van een billijke vergoeding, niet voor toewijzing in aanmerking. Evenmin is gebleken van ernstig verwijtbaar handelen van Standit, zodat ook op die grond een billijke vergoeding niet toewijsbaar is. Het (tegen)verzoek van Standit om aan ██████████ de transitievergoeding te ontzeggen, wordt eveneens afgewezen aangezien niet is gebleken van ernstig verwijtbaar handelen van ██████████. De beschikking van de kantonrechter wordt bekrachtigd.

2. Het geding in hoger beroep

■■■■■ is bij beroepschrift, met producties, van 5 september 2024 in hoger beroep gekomen van de beschikking die de kantonrechter in de rechtbank Amsterdam, (hierna: de kantonrechter), onder bovenstaand zaaknummer op 9 augustus 2024 heeft gegeven (hierna: de bestreden beschikking). ■■■■■ heeft in het beroepschrift onder aanvoering van grieven geconcludeerd tot vernietiging van de bestreden beschikking en, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, het hof verzocht:

primair:

- (i) de arbeidsovereenkomst te herstellen vanaf 1 oktober 2024, althans vanaf een door het hof in goede justitie te bepalen datum, althans Standit te veroordelen binnen 48 uur na betekening van de te geven beschikking de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht te herstellen vanaf 1 oktober 2024, althans vanaf een in goede justitie te bepalen datum, op straffe van verbeurte van een dwangsom van € 1.000,- voor iedere dag dat Standit hiermee in gebreke blijft;
- (ii) Standit te veroordelen ■■■■■ binnen 48 uur na betekening van de te geven beschikking toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden, althans de re-integratie op te pakken aangezien ■■■■■ arbeidsongeschikt is, tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd, op straffe van verbeurte van een dwangsom van € 1.000,- voor iedere dag dat Standit hiermee in gebreke blijft, althans een in goede justitie te bepalen bedrag;
- (iii) Standit te veroordelen tot betaling aan ■■■■■ van het overeengekomen salaris ad € 5.250,- bruto per maand, te vermeerderen met de vakantietoeslag en overige emolumenten, vanaf 1 oktober 2024 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd, te vermeerderen met de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW alsmede de wettelijke rente vanaf het tijdstip van opeisbaarheid tot de dag der algehele voldoening, onder afgifte van een deugdelijke (bruto/netto) loonspecificatie en op straffe van verbeurte van een dwangsom van € 1.000,- voor iedere dag dat Standit hiermee in gebreke blijft, althans een in goede justitie te bepalen bedrag; en

subsidiair:

- (iv) Standit te veroordelen tot betaling aan ■■■■■ van een transitievergoeding ad € 5.677,74 bruto, althans een in goede justitie te bepalen bedrag;
- (v) Standit te veroordelen tot betaling aan ■■■■■ van een billijke vergoeding van € 102.060,- bruto, althans een in goede justitie te bepalen bedrag;
- (vi) Standit te veroordelen tot afgifte van een deugdelijke (bruto/netto) loonspecificatie binnen 48 uur na betekening van de te geven beschikking van hetgeen hiervoor onder (iv) en (v) is verzocht, op straffe van verbeurte van een dwangsom van € 1.000,- voor iedere dag dat Standit hiermee in gebreke blijft, althans een in goede justitie te bepalen bedrag; en

zowel primair als subsidiair:

- (vii) Standit te veroordelen tot betaling aan ■■■■■ van de wettelijke rente over de hiervoor genoemde vergoedingen tot aan de dag van algehele voldoening;
- (viii) Standit te veroordelen tot betaling aan ■■■■■ van de buitengerechtelijke

incassokosten, althans een in goede justitie te bepalen bedrag;
(ix) Standit te veroordelen in de kosten van beide instanties.

Op 17 januari 2025 is ter griffie van het hof een verweerschrift in hoger beroep, met producties, tevens houdende incidenteel appel van Standit ingekomen. Dit verweerschrift strekt ertoe dat het hof in principaal appel de grieven van [REDACTED] zal verwerpen, haar vorderingen in hoger beroep zal afwijzen, en in incidenteel appel de bestreden beschikking zal vernietigen doch uitsluitend voor zover daarbij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst is uitgesproken op de grond genoemd in artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder i BW (hierna ook wel: de i-grond) en aan [REDACTED] een transitievergoeding is toegekend, en opnieuw rechtdoende, de ontbinding van de arbeidsovereenkomst te baseren op een van de in artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder e, g, of h BW genoemde gronden, althans de bestreden beschikking op dit punt te bekrachtigen met verbetering van gronden, en aan [REDACTED] een transitievergoeding zal ontzeggen, alles met veroordeling van [REDACTED] in de kosten van beide instanties, met nakosten en wettelijke rente en uitvoerbaar bij voorraad.

Op 13 februari 2025 is van de zijde van [REDACTED] een verweerschrift in incidenteel appel, met producties, ter griffie van het hof ingekomen. Dit verweerschrift strekt tot verwerping van de grieven in incidenteel appel.

De mondelinge behandeling van het hoger beroep heeft plaatsgevonden op 25 februari 2025. Bij die gelegenheid is [REDACTED] verschenen, bijgestaan door mr. Van Liempd voornoemd, die namens haar het woord heeft gevoerd. Namens Standit is verschenen [REDACTED] (voorheen [REDACTED] en hierna als zodanig genoemd), HR-manager, en mr. Beltzer voornoemd die namens Standit het woord heeft gevoerd. Beide advocaten hebben zich bediend van aan het hof overgelegde aantekeningen. Partijen hebben voorts enige vragen van het hof beantwoord.

Beide partijen hebben in hoger beroep bewijs aangeboden.

Uitspraak is nader bepaald op heden.

3. Feiten

De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking onder het kopje “Feiten” - onder 1.1. tot en met 1.37. - een aantal tussen partijen vaststaande feiten tot uitgangspunt genomen. Met grief I in principaal appel betoogt [REDACTED] dat enkele feiten onjuist en/of onvolledig zijn weergegeven. Voor zover de grief terecht is aangevoerd en voor de beoordeling van de zaak relevant, zal het hof bij de vaststelling van de feiten daarmee rekening houden door de feitenvaststelling dienovereenkomstig aan te passen. Voor het overige bestaat over de juistheid van de door de kantonrechter vastgestelde feiten geen geschil, zodat ook het hof daarvan zal uitgaan, met dien verstande dat bij de beoordeling van het hoger beroep ook enkele andere, hierna te noemen, feiten zullen worden betrokken die tussen partijen niet in geschil zijn. Het gaat in deze zaak om het volgende.

3.1 Standit houdt zich bezig met het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt voor IT-professionals.

3.2 [REDACTED], geboren op [REDACTED], is op 1 oktober 2022 in dienst getreden van Standit en was laatstelijk werkzaam in de functie van Client Consultant. Het bruto salaris bedroeg op basis van een werkweek van 40 uren € 5.250,- per maand exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten.

3.3 De leidinggevende van [REDACTED] bij Standit was [REDACTED] (hierna: [REDACTED]).

3.4 Op 14 september 2023 heeft Standit [REDACTED] een (eerste) officiële waarschuwing gegeven voor het stelselmatig te laat komen.

3.5 Op 26 oktober 2023 heeft [REDACTED] zich ziek gemeld.

3.6 In de probleemanalyse van de bedrijfsarts van 29 oktober 2023 is onder meer vermeld dat sprake is van arbeidsongeschiktheid door ziekte en dat naast de medische situatie ook sprake is van werkgerelateerde problematiek. De bedrijfsarts heeft partijen geadviseerd om op korte termijn met elkaar in gesprek te gaan.

3.7 Vervolgens heeft [REDACTED] (hierna: [REDACTED]), Program Coördinator/HR Officer, namens Standit, [REDACTED] uitgenodigd voor een gesprek op 6 november 2023.

3.8 Bij e-mail van 6 november 2023 heeft [REDACTED] aan [REDACTED] onder meer het volgende geschreven:

“(…) Zoals je weet ben ik ziek en de bedrijfsarts heeft geadviseerd een gesprek te hebben voor 4 december, voor de volgende meeting met haar op 4 december. Dat noemt zij op korte termijn. Gezien mijn huidige conditie ben ik niet in staat eerder dan 1 december hier aan deel te nemen. (…)”

3.9 Bij e-mail van 7 november 2023 heeft [REDACTED] aan [REDACTED] geschreven dat de bedrijfsarts heeft geadviseerd om op korte termijn in gesprek te gaan en [REDACTED] uitgenodigd voor een gesprek op 9 november 2023.

3.10 Bij e-mail van diezelfde dag heeft de toenmalige partner van [REDACTED], [REDACTED] (hierna: [REDACTED]), per e-mail aan [REDACTED] (hierna: [REDACTED]), managing director van Standit, onder meer het volgende geschreven:

“(…) Its me the “spammer again” [REDACTED] and the partner of [REDACTED]. Due to your constantly absent and severely narcissistic partner [REDACTED] ([REDACTED], hof) who unfortunately runs your shitshow over there although he is never there, someone I love is now sick in a burnout. Im aware of everything thats been going on and I advise you all to take a step back. (…)”

3.11 [REDACTED] is niet verschenen op het geplande gesprek van 9 november 2023. Bij brief van diezelfde dag heeft Standit een (tweede) officiële waarschuwing gegeven en haar opnieuw uitgenodigd voor een gesprek, waarbij tevens een loonstop is

aangekondigd indien [REDACTED] wederom niet zou verschijnen. Ook op dit laatste gesprek is [REDACTED] niet verschenen.

3.12 Bij brief van 15 november 2023 heeft Standit aan [REDACTED] geschreven dat zij per direct een loonstop laat ingaan totdat [REDACTED] haar re-integratieverplichting zal nakomen.

3.13 Uiteindelijk heeft op 21 november 2023 een gesprek tussen partijen plaatsgevonden. Dit gesprek heeft niet tot een oplossing geleid.

3.14 Vervolgens hebben partijen gecorrespondeerd over een beëindigingsregeling.

3.15 In twee e-mails van 16 december 2023 met het onderwerp "In all fairness you should know whats ahead", gericht aan [REDACTED], heeft [REDACTED] de organisatie van Standit bestempeld als "*shitshow*", [REDACTED] uitgemaakt voor "*short little bitch*" en "*little midget bitch*", laten weten dat hij de publiciteit zal opzoeken en dat hij bij een ander bedrijf bijna een faillissement heeft veroorzaakt.

3.16 Bij e-mail van 19 december 2023 heeft de voormalig gemachtigde van Standit aan de voormalig gemachtigde van [REDACTED] laten weten dat Standit weer bereid is te praten over een regeling nadat wordt bevestigd dat [REDACTED] zich niet meer rechtstreeks tot Standit wendt. Tevens is in deze e-mail vermeld dat Standit tot op zekere hoogte begrijpt dat [REDACTED] zich met de kwestie bemoeit en dat hij de belangen van [REDACTED] behartigt, maar dat de toonzetting van zijn correspondentie inmiddels (ver) onder het toelaatbare niveau is beland. Daarbij is duidelijk gemaakt dat verdere handelingen van [REDACTED] in arbeidsrechtelijke zin aan [REDACTED] zullen worden toegerekend.

3.17 Bij e-mail van 22 december 2023 heeft de voormalig gemachtigde van Standit aan de voormalig gemachtigde van [REDACTED] laten weten naar aanleiding van het advies van de bedrijfsarts van 4 december 2023 een viergesprek in te plannen voor de eerste week van januari 2024, om de werkgerelateerde problematiek te bespreken.

3.18 Bij e-mail van 24 december 2023 heeft de voormalig gemachtigde van [REDACTED] aan de voormalig gemachtigde van Standit laten weten dat ook naar zijn mening het absoluut niet de bedoeling is dat de partner van [REDACTED] in deze zaak communiceert en dat hij dit glashelder heeft uitgesproken.

3.19 Op 31 december 2023 heeft de voormalig gemachtigde van [REDACTED] aan de voormalig gemachtigde van Standit laten weten dat hij zich als advocaat van [REDACTED] heeft onttrokken.

3.20 Bij e-mail van diezelfde dag heeft [REDACTED] aan de voormalig gemachtigde van [REDACTED], met cc aan de voormalig gemachtigde van Standit, onder meer het volgende geschreven:

"(...) I have made arrangements for publication of this scandals client of yours and I wont hesitate for a second to go through with it just so we are clear.

If we dont reach an agreement today we can pick up the ball end of january, and in the meantime I will go public with this labor story from hell aimed at a woman by two short men with napoleoncomplexes... (...)"

3.21 Bij e-mail van 2 januari 2024 heeft [REDACTED] aan Standit gevraagd wanneer het viergesprek plaatsvindt en daarbij meegedeeld dat zij [REDACTED] meeneemt naar het gesprek.

3.22 Bij e-mail van diezelfde dag heeft [REDACTED] in reactie daarop aan [REDACTED] geschreven dat [REDACTED] wederom is begonnen met dreigen en beledigen en dat hij daarom niet welkom is bij het viergesprek. Standit heeft daarbij aangegeven dat de gedragingen van [REDACTED] de verstandhouding tussen Standit en [REDACTED] niet ten goede komen en dat zijn gedrag moet stoppen, omdat zij er anders niet aan ontkomt rechtsmaatregelen tegen [REDACTED] te treffen, door bijvoorbeeld een ontbindingsverzoek in te dienen. Daarop heeft [REDACTED] Standit per e-mail van 5 januari 2024 onder meer het volgende geschreven:

"(...) bovendien weet ik niet waarom jullie praten over een of andere rechtszaak tegen mij voor iets dat mijn partner doet of wil doen en ik geen controle over heb. Ik zeg tegen hem dat ik niet wil dat hij het doet maar hij wil dit verhaal delen (...)"

3.23 Op 11 januari 2024 heeft het viergesprek plaatsgevonden waarbij - met uiteindelijke instemming van Standit - ook [REDACTED] aanwezig was. Dit gesprek is kort na aanvang afgebroken.

3.24 Na het viergesprek heeft [REDACTED] bij e-mail van diezelfde dag aan Standit en haar voormalig gemachtigde onder meer het volgende geschreven:

"(...) When I'm done with the two of you exposing you in media together with Standit very shortly you won't be able to call yourself a lawyer anymore or gain an. Other client ever again.
To Standit which was clear, [REDACTED], *hof*) your lawyer does not have Standit best interest in mind either and I advise to follow my lead and fire him if you want to prevent total Armageddon of your company. (...)"

3.25 [REDACTED] heeft vervolgens, ook nog diezelfde dag, per e-mail aan [REDACTED] onder meer het volgende geschreven:

"(...) Deze ochtend zaten we in een gesprek om een oplossing te bespreken totdat jullie advocaat zomaar weg liep toen het gesprek op gang kwam. Hij begon de meeting met het verhaal dat onze advocaat [REDACTED], *hof*) zijn werk goed deed in deze zaak. Ten eerste gaat hij totaal buiten zijn boekje door dat te zeggen. Wij hebben hem gezegd dat voor hem zelf te houden. [REDACTED] zei dat twee keer en ik zei dat ook een keer. Toch gaf hij zijn mening. (...) Jullie advocaat vertegenwoordigt Standit niet op de juiste manier. (...) Zijn wegelopen vandaag bewijst dat. Ik denk dat jij ook een oplossing wilt. (...) Bel me maar als je een echte oplossing wilt zonder deze twee advocaten (...)"

3.26 Vervolgens heeft [REDACTED], eveneens op 11 januari 2024, per e-mail zijn reactie aan [REDACTED] gestuurd en daarin zijn ervaring van het viergesprek beschreven. Deze e-mail luidt als volgt, voor zover van belang:

“(…) Erg vervelend dat je het zo hebt ervaren (…) [REDACTED] (de voormalig gemachtigde van Standit, *hof*) wilde alleen aangeven dat hij niet ziet dat [REDACTED] (de voormalig gemachtigde van [REDACTED], *hof*) iets verkeerd zou hebben gedaan en dat er redelijke voorstellen zijn gedaan. Uiteraard weten wij niet hoe de communicatie tussen jullie en [REDACTED] is verlopen. (…) Dat de bespreking is afgebroken komt omdat [REDACTED] ([REDACTED], *hof*) zowel Standit als [REDACTED] weer begon te beledigen en wij tot twee maal toe hebben aangegeven dat we zouden stoppen met het gesprek als dit niet zou veranderen. Te meer omdat wij duidelijk vooraf hadden afgesproken dat we het professioneel zouden houden en hier heeft [REDACTED] zich niet aan gehouden. Dat [REDACTED] het gesprek heeft beëindigd vind ik dan ook terecht en hadden dit van tevoren ook zo afgesproken. Als het niet respectvol zou zijn dan zouden we de bespreking stoppen. (…)”

3.27 Bij e-mail van 12 januari 2024 heeft [REDACTED] in reactie hierop aan [REDACTED] onder meer het volgende geschreven:

“(…) De advocaat begon te provoceren door steeds over [REDACTED] te beginnen terwijl wij vroegen dat niet te doen. Hij ging maar door. [REDACTED] was niet beledigend. Beetje boos ja maar dat is begrijpelijk onder de omstandigheden na wat er allemaal gebeurd is. (…)”

3.28 In een tweede e-mail van 12 januari 2024 heeft [REDACTED] aan onder anderen [REDACTED] onder meer het volgende geschreven:

“(…) Ik dacht dat jullie een deal wilden maken op een nette manier of voordat [REDACTED] naar de media gaat. Ik ben ziek en door dit soort mails van jou wordt het echt alleen maar erger. Alles wat je zegt klopt van geen kant. (…) Trouwens [REDACTED] is geoorloofd te vragen of jij aandelen hebt in dit bedrijf wat mij al maanden PEST en daardoor een shit company noemt. (…)”

3.29 Bij e-mail van 15 januari 2024 heeft [REDACTED] aan onder anderen [REDACTED] onder meer het volgende geschreven:

“(…) Verder verbaast het ons dat je geen enkele afstand neemt van het gedrag en de uitlatingen van [REDACTED]. Jij praat het zelfs goed hoe hij zich tijdens de bespreking van vorige week heeft opgesteld terwijl we het professioneel zouden houden. Zelfs in je laatste reactie begin je er weer over dat [REDACTED] naar de media zal stappen. (…)”

3.30 Op 18 en 26 januari 2024, 7 en 21 februari 2024 heeft [REDACTED] verschillende e-mails met bedreigingen aan Standit gestuurd. Zo heeft hij meegedeeld dat hij de carrière van [REDACTED] kapot zal maken, dat het een stuk erger gaat worden voor [REDACTED] en dat hij Standit zal vernietigen.

3.31 Bij e-mail van 15 maart 2024 heeft Standit [REDACTED] uitgenodigd voor een gesprek waarbij is meegedeeld dat zij zich mag laten bijstaan door een vertrouwenspersoon, maar dat [REDACTED] niet welkom is. Deze uitnodiging volgde op een terugkoppeling van

de bedrijfsarts van 5 februari 2024 waarin geadviseerd was om zo snel mogelijk een passende oplossing voor de werkgerelateerde problemen te zoeken.

3.32 Hierop heeft [REDACTED] bij e-mail van dezelfde dag geschreven dat het gesprek volgens de bedrijfsarts pas na drie maanden zou kunnen plaatsvinden en dat zij [REDACTED] zal meenemen naar het gesprek. Zij heeft verder geschreven dat zij niet met [REDACTED] [de casemanager, *hof*], die zij bij de politie heeft aangegeven, gaat zitten en dat zij compensatie zoekt voor de schade die functionarissen van Standit hebben veroorzaakt.

3.33 Het bedoelde gesprek heeft niet plaatsgevonden.

3.34 Bij meerdere e-mails in de periode van 19 tot en met 29 maart 2024 heeft [REDACTED] de directeur en medewerkers van Standit en hun familie bedreigd. Zo heeft hij onder meer gedreigd met zijn mannen langs te komen en op zoek te gaan naar [REDACTED] en [REDACTED], meegedeeld dat hij lid is van een criminele organisatie, zijn vader banden heeft met een criminele motorclub die over AK-47's beschikt en dat hij weet waar [REDACTED], [REDACTED] en [REDACTED] woonachtig zijn.

3.35 Na een bezoek van [REDACTED] aan de bedrijfsarts op 25 maart 2024 heeft de bedrijfsarts geadviseerd het arbeidsconflict, eventueel door middel van mediation, op te lossen.

3.36 Op 5 april 2024 heeft Standit strafrechtelijke aangifte gedaan van bedreiging door [REDACTED].

3.37 Bij e-mail van 23 april 2024 heeft [REDACTED] aan [REDACTED] onder meer het volgende geschreven:

“(…) Op 8 april ben je bij de bedrijfsarts geweest. Het bezoek daarvoor dateert van 25 maart. Uit de terugkoppeling blijkt dat mediation wordt geadviseerd. Daarna heb jij aangegeven een second opinion te zullen aanvragen bij het UWV. Gezien dit laatste hebben wij nog geen mediator ingeschakeld. Hier is echter ook een andere (veel belangrijkere) reden voor. Na jouw bezoek aan de bedrijfsarts op 25 maart hebben wij diverse mails van [REDACTED] ontvangen waarin tegen ons (ernstige) bedreigingen zijn geuit. Dit ook tegen familieleden van [REDACTED]. Wij gaan ervan uit dat je op de hoogte bent van het feit dat [REDACTED] deze mails heeft gestuurd en ook van de inhoud.

Indien je de mails wilt ontvangen dan horen wij dat graag. We zullen ze dan aan jou mailen. De bedreigingen zijn dermate ernstig dat wij op 5 april aangifte hebben gedaan. Verder hebben wij besloten om de arbeidsovereenkomst met jou te beëindigen. We hebben meerdere malen aangegeven dat [REDACTED] moest stoppen met zijn mails aan ons en dat wij het in arbeidsrechtelijke zin aan jou zouden toerekenen als hij daarmee door zou gaan. [REDACTED] is niet gestopt en de mails zijn dus (zeer) bedreigend geworden.

Op zeer korte termijn zal een ontbindingsverzoek worden ingediend bij de bevoegde Kantonrechter. Een kopie van het verzoekschrift zullen wij aan jou mailen. (…)”

3.38 Bij e-mail van diezelfde dag heeft [REDACTED] in reactie hierop aan Standit onder meer het volgende geschreven:

“(…) Hier weet ik niks van en ik vind het heel erg. Het (…) is geen reden om MIJN contract te beëindigen. Want ik heb hier niets mee te maken. (…)”

3.39 Bij e-mail van 23 april 2024 heeft [REDACTED] aan Standit geschreven:

“Good luck holding her accountable guys...
But you break the law against my wife I will do the same....Happy to see you motherfuckers in court, you will get police after you (...)
Let the games begin!”

3.40 Een ongedateerde WhatsAppconversatie tussen [REDACTED] en [REDACTED], voormalige werknemer van Standit, luidt als volgt:

[REDACTED]:
“Wow, dat klink wel heftig
Tuurlijk ben ik niet door Standit beïnvloed, ik werk daar toch al lang niet meer
Ik zit zelf in een traject met psycholoog vanwege [REDACTED] ([REDACTED], hof), dus ik zal niks in hun naam doen.”

[REDACTED]:
“Ik geef ook jou als voorbeeld hoe ze jou behandeld hebben
Ik ben aan het vechten voor ons (…)”

4. Beoordeling

4.1 Standit heeft in eerste aanleg - kort gezegd - de kantonrechter op de voet van artikel 7:671b lid 1, onderdeel a, BW verzocht om de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] te ontbinden, zulks met de bepaling dat aan [REDACTED] geen transitievergoeding toekomt, met veroordeling van [REDACTED] in de proceskosten. Aan dit verzoek heeft Standit ten grondslag gelegd, primair, dat sprake is van andere omstandigheden dan genoemd in artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder a tot en met g die zodanig zijn dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder h BW). Subsidiair heeft Standit aan het verzoek ten grondslag gelegd dat tussen partijen een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan (artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder g BW), meer subsidiair verwijtbaar handelen of nalaten van [REDACTED] (artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder e BW), en uiterst subsidiair dat sprake is van een situatie bestaande uit een combinatie van omstandigheden als bedoeld in de onderdelen e, g, en h van artikel 7:669 lid 3 BW (artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder i BW).

4.2 Nadat [REDACTED] verweer had gevoerd en voor het geval de kantonrechter de arbeidsovereenkomst zou ontbinden een aantal tegenverzoeken had gedaan, heeft de kantonrechter bij de bestreden beschikking de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden met ingang van 1 oktober 2024, Standit - uitvoerbaar bij voorraad - veroordeeld tot betaling aan [REDACTED] van de transitievergoeding van € 3.785,16 bruto, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 1 november 2024 tot de dag van volledige betaling, de proceskosten tussen partijen gecompenseerd en het meer of anders verzochte afgewezen. De kantonrechter heeft daartoe, samengevat, overwogen dat de

aangevoerde h- en g-grond onvoldoende voldragen zijn en dat van verwijtbaar handelen in de zin van de e-grond onvoldoende is gebleken, maar dat de door Standit aangevoerde feiten en omstandigheden, in onderlinge samenhang bezien, een zodanige situatie opleveren dat van Standit in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, en daarmee het ontbindingsverzoek toewijsbaar geoordeeld op de zogenoemde i-grond. Volgens de kantonrechter heeft [REDACTED] onvoldoende gedaan om het gedrag en de bedreigingen van [REDACTED] te doen eindigen, terwijl er voldoende signalen waren dat het gedrag van [REDACTED] niet aanvaardbaar was. De kantonrechter heeft in dat verband overwogen dat de eerste signalen al van 19 december 2023 zijn en dat de in verband daarmee gedane mededeling aan de voormalig gemachtigde van [REDACTED], ook [REDACTED] moet hebben bereikt. Ook toen [REDACTED] is aangeboden kennis te nemen van de e-mails van [REDACTED], heeft zij daar geen gebruik van gemaakt, aldus de kantonrechter. Voorts speelt volgens de kantonrechter mee dat de bedreigingen van [REDACTED] een grote impact hebben gehad op Standit - een onderneming met een beperkte personele omvang - en haar medewerkers, en dat de gevoelens en emoties die daarmee gepaard zijn gegaan, niet zijn verdwenen nadat de bedreigingen waren gestopt. Verder heeft de kantonrechter overwogen dat herplaatsing van [REDACTED] niet in de rede ligt en dat het opzegverbod tijdens ziekte aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet in de weg staat. Ten slotte heeft de kantonrechter de door [REDACTED] verzochte billijke vergoeding afgewezen omdat uit de stellingen van [REDACTED] niet kan worden afgeleid dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Standit.

4.3 Tegen een aantal van bovengenoemde beslissingen en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt [REDACTED] met vier genummerde grieven in principaal appel op. Standit bestrijdt de grieven in principaal appel en komt in incidenteel appel met vier genummerde grieven op tegen enkele onderdelen van de bestreden beschikking, een en ander als hierna vermeld. [REDACTED] bestrijdt de grieven in incidenteel appel.

In principaal appel

4.4.1 Grief II in principaal appel strekt ten betoge dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat er een redelijke grond voor ontbinding is, herplaatsing van [REDACTED] niet in de rede ligt en dat het opzegverbod tijdens ziekte niet in de weg staat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ter toelichting op de grief voert [REDACTED] het volgende aan. Hoewel de kantonrechter terecht heeft geoordeeld dat er geen sprake is van een voldragen h-grond, heeft hij ten onrechte geoordeeld “Standit heeft voldoende onderhouden dat de gedragingen van [REDACTED] niet los kunnen worden gezien van de arbeidsrechtelijke verhouding tussen Standit [en] [REDACTED]. De kantonrechter stelt dus vast dat er sprake is geweest van omstandigheden als bedoeld bij de h-grond.” Weliswaar is er vanaf aanvang ongewenste correspondentie geweest vanuit [REDACTED] richting Standit, maar de inhoud van de e-mails van [REDACTED] was niet van een zodanig dreigend niveau dat op dat moment een ontbinding op de h-grond zou zijn gerechtvaardigd. Daar komt bij dat Standit op dat moment ook niet in actie is gekomen. Vanaf februari/maart 2024 werd de inhoud van de e-mails ernstig, maar ook toen heeft Standit niet geprobeerd de handelingen van [REDACTED] te beëindigen. [REDACTED] is enkel op de hoogte gesteld van de ernstige gang van zaken onder gelijktijdige

aankondiging van het ontbindingsverzoek. Dit had voorkomen kunnen worden als Standit [REDACTED] eerder had ingelicht. Dan had zij [REDACTED] in strengere mate tot de orde kunnen roepen en/of de relatie met hem beëindigd. Nu Standit onvoldoende heeft geprobeerd het tij te keren, was ook op dat moment niet voldaan aan de h-grond. Gelet hierop kunnen de gedragingen van [REDACTED] niet aan [REDACTED] toegerekend worden en rechtvaardigt het gedrag van [REDACTED] niet de conclusie dat van Standit niet meer gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, aldus [REDACTED].

4.4.2 Met betrekking tot de g-grond voert [REDACTED] aan dat de kantonrechter weliswaar terecht heeft geoordeeld dat geen sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding zodanig dat van Standit niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren omdat geen mediation heeft plaatsgevonden, maar ten onrechte heeft geoordeeld dat de arbeidsverhouding is verstoord door haar opstelling ten aanzien van het gedrag van [REDACTED]. [REDACTED] zou volgens de kantonrechter voldoende op de hoogte zijn gesteld van het gedrag van [REDACTED] en hier onvoldoende tegen in actie zijn gekomen. [REDACTED] meent dat deze conclusie onjuist is. De start van het arbeidsconflict vindt zijn oorzaak in de houding en het gedrag van Standit, meer specifiek van haar manager [REDACTED]. [REDACTED] moest nota bene op haar verjaardag (21 november 2023) een re-integratiegesprek voeren met [REDACTED] en [REDACTED] [REDACTED] waar zij geconfronteerd werd met vragen waaruit volgde dat men twijfelde of [REDACTED] echt ziek was. Hierdoor is een vertrouwensbreuk ontstaan en [REDACTED] heeft het gesprek als zeer onveilig ervaren. Het is dan heel begrijpelijk dat zij steun zoekt bij haar levenspartner [REDACTED]. Nu [REDACTED] is vertrokken, is de verstoring grotendeels verdwenen. Alleen een goed gesprek met [REDACTED] dient nog plaats te vinden. Daar komt nog bij dat [REDACTED] wel degelijk in actie is gekomen. Zij heeft [REDACTED] gemaand om geen contact op te nemen met Standit. Gelet op de informatie en de emotie die zij op dat moment had, was dat een prima stap en hoefde [REDACTED] de mededelingen van Standit niet zo te begrijpen dat zij [REDACTED] steviger tot de orde had moeten roepen zoals ze later heeft gedaan. Het was juist Standit die van alle e-mails van [REDACTED] op de hoogte was, maar geen gedegen passende actie richting [REDACTED] en [REDACTED] heeft ondernomen, terwijl zij als professionele werkgever het tij had kunnen keren. Daarbij komt dat de bedreigingen pas in februari/maart 2024 serieuze vormen zijn gaan aannemen en dat [REDACTED] van die bedreigingen niet op de hoogte was. Pas bij het verzoekschrift strekkende tot ontbinding, raakte [REDACTED] hiermee bekend, aldus steeds [REDACTED].

4.4.3 [REDACTED] bestrijdt ook het oordeel van de kantonrechter dat ten aanzien van haar opstelling met betrekking tot de gedragingen van [REDACTED] haar een verwijt valt te maken (e-grond). In aanvulling op hetgeen zij hiervoor al heeft aangevoerd, meent [REDACTED] dat haar handelen moet worden gezien in het licht van de informatie die zij op dat moment had. Het gedrag van [REDACTED] kan niet [REDACTED] worden aan- of toegerekend en haar handelen was met de informatie waarover zij beschikte redelijk en reëel. Tegen die achtergrond heeft zij niet verwijtbaar gehandeld. Dat [REDACTED] heeft aangegeven het gedrag van [REDACTED] tijdens de bespreking van 12 januari 2024 te begrijpen, is op geen enkele wijze verwijtbaar, zeker nu niet in rechte vaststaat wat er tijdens dat gesprek precies is voorgevallen. Daarbij komt dat uit de e-mail van 12

januari 2024 niet kan worden afgeleid dat [REDACTED] de bedreigingen zou goedkeuren. De kantonrechter gaat daar kennelijk wel vanuit, hetgeen ten onrechte is, aldus [REDACTED].

4.4.4 Uit het voorgaande volgt volgens [REDACTED] dat de door de kantonrechter uitgesproken ontbinding op de i-grond onjuist is. De “bedreigingen” tot 2 januari 2024 waren niet zo ernstig dat deze een ontbinding rechtvaardigden. [REDACTED] was hiervan op de hoogte en heeft daar ook actie tegen ondernomen door [REDACTED] te instrueren geen bedreigingen meer te uiten. Ten onrechte heeft de kantonrechter geconcludeerd dat [REDACTED] op de hoogte was van de ernstige bedreigingen. Dit volgt volgens [REDACTED] niet uit de feiten. Daarmee is de kantonrechter ten onrechte zaken aan [REDACTED] gaan toerekenen waar zij verder helemaal geen invloed op kon uitoefenen. Dat Standit aan [REDACTED] de mogelijkheid gaf de e-mails op te vragen, doet niet ter zake. Volgens [REDACTED] ging Standit sowieso een ontbindingsverzoek indienen.

4.4.5 [REDACTED] acht het oordeel van de kantonrechter dat herplaatsing niet in de rede lag onnavolgbaar. Elke vorm van contact tussen [REDACTED] en [REDACTED] is beëindigd terwijl het contact tussen [REDACTED] en Standit altijd prima is gebleven. Volgens [REDACTED] heeft Standit geen inspanningen verricht ten behoeve van herplaatsing van [REDACTED].

4.4.6 Met zijn oordeel dat het opzegverbod tijdens ziekte niet in de weg staat aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, miskent de kantonrechter volgens [REDACTED] de aanleiding van het geschil. Juist door de houding en gedraging van Standit, meer in het bijzonder van [REDACTED], is [REDACTED] uiteindelijk in een burn-out terechtgekomen. Het effect van het handelen van [REDACTED] is voor [REDACTED] aanleiding geweest om tot zijn handelen over te gaan. Daarmee is er naar de mening van [REDACTED] weldegelijk een verband tussen de ziekte van [REDACTED] en de haar verweten gedragingen.

4.4.7 Gelet op het voorgaande meent [REDACTED] dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ten onrechte heeft ontbonden, en verzoekt zij het hof de arbeidsovereenkomst te herstellen en Standit te veroordelen tot wedertewerkstelling, althans de re-integratie op te pakken, alsmede tot loondoorbetaling.

In incidenteel appel

4.5 De grieven I, II en III in incidenteel appel strekken ten betoge dat de kantonrechter de ontbinding van de arbeidsovereenkomst had moeten baseren op respectievelijk de h-, g-, en e-grond. Volgens Standit zijn deze gronden ieder voor zich voldragen om de ontbinding te kunnen dragen.

In principaal en in incidenteel appel

De arbeidsovereenkomst is terecht ontbonden, er is sprake van een voldragen g-grond

4.6.1 Aangezien grief II in principaal appel en de grieven I, II en III in incidenteel appel alle gericht zijn tegen de door de kantonrechter uitgesproken ontbinding en de daaraan ten grondslag gelegde motivering, zullen zij hierna gezamenlijk worden behandeld. Het hof is van oordeel dat in de gegeven omstandigheden sprake is van een

verstoorde arbeidsverhouding zodanig dat van Standit in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (g-grond), en overweegt daaromtrent als volgt. Vast staat dat [REDACTED] zich op 26 oktober 2023 ziek heeft gemeld en dat uit de hiervoor onder 3.6 vermelde probleemanalyse van de bedrijfsarts van 29 oktober 2023 volgt dat sprake was van arbeidsongeschiktheid door ziekte en dat daarnaast ook sprake was van werkgerelateerde problematiek. De bedrijfsarts heeft partijen geadviseerd met elkaar in gesprek te gaan. Standit heeft hierop [REDACTED] uitgenodigd voor een gesprek op 9 november 2023. Vervolgens heeft de toenmalige partner van [REDACTED], [REDACTED], de hiervoor onder 3.10 weergegeven e-mail van 7 november 2023 gestuurd naar Standit. Uiteindelijk heeft op 21 november 2023 een gesprek tussen partijen plaatsgevonden. Nadat dit gesprek niet tot een oplossing had geleid, hebben partijen getracht tot een beëindigingsregeling te komen. Vervolgens heeft [REDACTED] de hiervoor onder 3.15 genoemde e-mails van 16 december 2023 gestuurd die door Standit als beledigend en bedreigend zijn ervaren. Standit heeft bij monde van haar voormalig gemachtigde aan de voormalig gemachtigde van [REDACTED] laten weten dat zij pas weer over een regeling zou gaan praten als zou worden bevestigd dat [REDACTED] zich niet meer rechtstreeks tot Standit zou wenden. Daarbij is tevens duidelijk gemaakt dat de gedragingen van [REDACTED] de relatie tussen Standit en [REDACTED] niet ten goede kwamen en dat verdere handelingen van [REDACTED] in arbeidsrechtelijke zin aan [REDACTED] zouden worden toegerekend. Vervolgens heeft Standit aan [REDACTED], via haar voormalig gemachtigde en in navolging van het advies van de bedrijfsarts, laten weten een zogenoemd viergesprek in te plannen en daarbij uitdrukkelijk aangegeven dat het niet de bedoeling was dat [REDACTED] in deze zaak nog zou communiceren. Nadat de voormalig gemachtigde van [REDACTED] aan de voormalig gemachtigde van Standit had laten dat hij zich als advocaat van [REDACTED] had onttrokken en [REDACTED] de hiervoor onder 3.20 weergegeven e-mail aan Standit had gestuurd, heeft Standit op 2 januari 2024 aan [REDACTED] geschreven dat [REDACTED] weer was begonnen met dreigen en beledigen en dat hij daarom niet welkom was bij het gesprek. Omdat [REDACTED] er desondanks op stond dat [REDACTED] aanwezig zou zijn bij het gesprek, heeft Standit uiteindelijk ingestemd met zijn aanwezigheid. Op 11 januari 2024 heeft het viergesprek plaatsgevonden zonder dat partijen een oplossing hebben bereikt. Het gesprek is voortijdig beëindigd. De lezingen van partijen hierover lopen uiteen, volgens Standit omdat [REDACTED] zich had misdragen en beledigende en bedreigende uitlatingen had geuit, volgens [REDACTED] omdat de voormalig gemachtigde van Standit uit het gesprek was weggelopen nadat [REDACTED] en [REDACTED] - die boos werd - hadden aangegeven dat hij zich niet over hun voormalig gemachtigde moest uitlaten. Het hof is van oordeel dat de lezing van Standit wordt ondersteund door de e-mail van [REDACTED] van 12 januari 2024 (weergegeven onder 3.28), waarin zij onder meer heeft geschreven dat [REDACTED] Standit tijdens het gesprek op 11 januari 2024 een "shit company" noemde. Wat daarvan ook zij, uit de hiervoor weergegeven feiten en omstandigheden is duidelijk geworden dat vanaf het moment dat [REDACTED] zich ziek heeft gemeld, de bedrijfsarts partijen heeft geadviseerd met elkaar in gesprek te gaan en Standit daartoe het initiatief heeft genomen, terwijl [REDACTED] - met medeweten van [REDACTED] - zich herhaaldelijk beledigend en tamelijk dreigend heeft uitgelaten over (met naam en toenaam genoemde medewerkers van) Standit en daarbij zelfs gedreigd heeft Standit publiekelijk in een kwaad daglicht te stellen. Dat Standit zich hierover zorgen maakte en daardoor een goed gesprek met [REDACTED] niet mogelijk was, was voor Standit

terecht reden om aan [REDACTED] mee te delen dat zij met haar niet verder wilde praten zolang [REDACTED] zich daarmee zou bemoeien. Hoewel zij in de gelegenheid was gesteld om iedere andere persoon dan [REDACTED] naar een gesprek mee te nemen, bleef [REDACTED] erop staan dat [REDACTED] ook bij het viergesprek op 11 januari 2024 aanwezig zou zijn, ondanks dat Standit hier uitdrukkelijk bezwaar tegen had gemaakt. Duidelijk mag zijn dat de aanwezigheid van [REDACTED] het gesprek geen goed heeft gedaan, ook als uitgegaan wordt van de lezing van [REDACTED]

4.6.2 Op grond van het voorgaande is genoegzaam gebleken dat Standit enerzijds het advies van de bedrijfsarts wenste op te volgen om met [REDACTED] in gesprek te gaan teneinde een oplossing te bereiken van het inmiddels tussen partijen gerezen arbeidsconflict, maar anderzijds dat zij daarin werd gehinderd door [REDACTED] die zich beledigend en bedreigend bleef uitlaten en [REDACTED] desondanks niet tot adequate actie overging teneinde het gesprek tussen partijen een kans te geven. [REDACTED] heeft zich niet alleen niet gedistantieerd van de dreigementen van [REDACTED], maar heeft daar in haar e-mail van 12 januari 2024 (weergegeven onder 3.28) expliciet naar verwezen (*"Ik dacht dat jullie een deal wilden maken op een nette manier of voordat [REDACTED] naar de media gaat"*), waarbij [REDACTED] op zijn minst de indruk heeft gewekt achter deze dreigementen van haar partner te staan. Daarbij komt dat [REDACTED], ondanks de waarschuwingen van Standit over het gedrag van [REDACTED], erop bleef staan dat [REDACTED] bij de gesprekken aanwezig zou zijn. Met haar stelling dat de ernst van de beledigingen en bedreigingen van [REDACTED], ook in de ogen van Standit, meeviel omdat Standit later ermee instemde dat [REDACTED] bij het gesprek van 11 januari 2024 aanwezig zou zijn, miskent [REDACTED] dat Standit haar meermalen duidelijk had gemaakt dat [REDACTED] niet welkom was, zoals daarvan onder meer blijkt uit de hiervoor onder 3.22 genoemde e-mail van 2 januari 2024. Dat Standit uiteindelijk heeft ingestemd met de aanwezigheid van [REDACTED] bij het gesprek, was omdat [REDACTED] had toegezegd dat zij en [REDACTED] zich professioneel zouden opstellen en omdat Standit vreesde dat [REDACTED] anders niet zou verschijnen, hetgeen niets afdoet aan de ernst van de beledigende en bedreigende uitlatingen die [REDACTED] reeds had geuit. Het betoog van [REDACTED] dat zij van de ernstige beledigingen en bedreigingen die [REDACTED] ná het gesprek van 11 januari 2024 heeft geuit, eerst bij gelegenheid van het ontbindingsverzoek op de hoogte raakte en toen direct ingreep, kan haar niet baten. In de gegeven omstandigheden waarin duidelijk was dat ondanks herhaalde verzoeken van Standit dat [REDACTED] zich niet met het arbeidsconflict zou bemoeien en [REDACTED] wist dat [REDACTED] zich beledigend en tamelijk bedreigend had uitgelaten, had van [REDACTED] redelijkerwijs mogen worden verwacht dat zij de-escalerend zou zijn opgetreden door (doeltreffendere) actie te ondernemen tegen [REDACTED]. Dat heeft [REDACTED] niet, althans niet tijdig gedaan, met het gevolg dat pogingen om het tussen partijen gerezen arbeidsconflict door middel van gesprekken op te lossen, zoals de bedrijfsarts had geadviseerd, op niets zijn uitgelopen dan wel onvoldoende van de grond zijn gekomen. Het hof wijst in dat verband nog op de e-mail van 15 maart 2024 van [REDACTED] (zie 3.32), waarin zij in reactie op een nieuwe uitnodiging van Standit voor een probleemoplossend gesprek, wederom heeft aangegeven dat zij [REDACTED] zal meenemen en verder dat zij niet met de casemanager om tafel wil. Het arbeidsconflict is vervolgens verder geëscaleerd doordat [REDACTED] nog enige tijd is doorgegaan met zijn beledigingen en bedreigingen en deze misdragingen steeds ernstigere vormen zijn gaan aannemen. Dat heeft ertoe geleid dat

Standit op 5 april 2024 aangifte heeft gedaan van bedreiging en op 23 april 2024 [REDACTED] heeft ingelicht over de ernstige bedreigingen tegen medewerkers van Standit en hun familieleden. Daarbij heeft Standit geschreven dat zij ervan uitging dat [REDACTED] van deze e-mails op de hoogte was, en desgewenst de e-mails zou kunnen ontvangen. Nadat [REDACTED] diezelfde dag had geschreven het heel erg te vinden en niets van de e-mails te weten, maar niet had aangegeven de e-mails te willen ontvangen en evenmin maatregelen had aangekondigd tegen [REDACTED] teneinde een gesprek met Standit nog een kans te geven, is Standit overgegaan tot het indienen van het ontbindingsverzoek. [REDACTED] stelt weliswaar dat Standit maatregelen had moeten treffen tegen [REDACTED] en daarmee het tij nog had kunnen keren, maar die stelling wordt verworpen. [REDACTED] maakt immers niet duidelijk wat Standit - die geen (contractuele) relatie had met [REDACTED] - in de gegeven omstandigheden nog meer had kunnen doen dan [REDACTED] in te lichten, haar erop te wijzen dat zijn gedrag aan haar zou worden toegerekend en, nadat de bedreigingen ernstig werden, aangifte te doen.

4.6.3 Ook het feit dat Standit geen mediation (meer) is gestart, ondanks dat de bedrijfsarts dit op 25 maart 2024 nog had geadviseerd, kan in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs niet worden tegengeworpen aan Standit. Daarvoor is van belang dat eerdere pogingen van Standit om constructief met [REDACTED] in gesprek te gaan zijn gestrand, mede doordat [REDACTED] bleef vasthouden aan de aanwezigheid van [REDACTED] ondanks de terechte bezwaren van Standit hiertegen, en dat [REDACTED] voornoemd advies van de bedrijfsarts in een bij het UWV aangevraagde second opinion ter discussie had gesteld. Verder is van belang dat de situatie op dat moment door de ernstige bedreigingen zodanig was geëscaleerd dat Standit niet meer het vertrouwen had dat de verhoudingen nog zouden kunnen worden genormaliseerd, ook niet door middel van mediation. Afgaande op de reactie van [REDACTED], vervat in haar hiervoor onder 3.38 weergegeven e-mail van 23 april 2024 alsmede gelet op het feit dat [REDACTED] de ernstige e-mails ondanks het aanbod van Standit niet heeft opgevraagd, is het alleszins begrijpelijk dat Standit geen vertrouwen (meer) had dat [REDACTED] maatregelen zou treffen tegen [REDACTED] en hem zou dwingen te stoppen met zijn bedreigingen zodat het ondernemen van een poging tot mediation (alsnog) de moeite waard zou zijn. Dit geldt temeer nu [REDACTED] eerder, in de onder 3.22 weergegeven e-mail van 5 januari 2024, Standit heeft geschreven geen controle over haar partner te hebben. Het voorgaande leidt ertoe dat, anders dan de kantonrechter, het hof van oordeel is dat in de gegeven omstandigheden sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding zodanig dat van Standit in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

4.6.4 Herplaatsing van [REDACTED] lag in de gegeven omstandigheden niet in de rede en de omstandigheid dat [REDACTED] - inmiddels - niet meer werkzaam is voor Standit, leidt evenmin tot een ander oordeel aangezien de verstoorde arbeidsverhouding verder reikt dan uitsluitend de betrokkenheid van [REDACTED]. Om diezelfde reden kan de hiervoor onder 3.40 aangehaalde WhatsApp-conversatie [REDACTED] niet baten. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet derhalve worden gestoeld op de g-grond.

Het opzegverbod tijdens ziekte staat niet aan ontbinding in de weg

4.6.5 [REDACTED] heeft nog betoogd dat het opzegverbod tijdens ziekte aan ontbinding in de weg staat, omdat zij door de houding en het gedrag van [REDACTED] in een burn-out terecht is gekomen en dat voor [REDACTED] de aanleiding is geweest om tot zijn handelen over te gaan. Dit betoog wordt verworpen. Het gaat er bij het opzegverbod tijdens ziekte om of het ontbindingsverzoek verband houdt met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft (de ziekte). Daarvan is in dit geval geen sprake. Uit de hiervoor beschreven gang van zaken en hetgeen daaromtrent is overwogen, volgt immers dat tussen partijen een arbeidsconflict is ontstaan, dat zij op advies van de bedrijfsarts hebben getracht door middel van besprekingen daarvoor een oplossing te vinden en in dat kader de mogelijkheid van een beëindigingsregeling hebben besproken, maar dat door bemoeienissen van [REDACTED] zonder dat [REDACTED] daartegen (tijdig) actie heeft ondernomen, de gesprekken voortijdig zijn beëindigd en de arbeidsverhouding verstoord is geraakt, en deze verstoring verder is geëscaleerd door de ernstige bedreigingen die [REDACTED] daarna nog heeft geuit. Daarmee staat genoegzaam vast dat er geen verband is tussen de ziekte van [REDACTED] en de haar verweten gedragingen die tot de verstoorde arbeidsverhouding en de daarop gevolgde ontbinding hebben geleid. Dat er volgens [REDACTED] wel een verband bestaat tussen het gedrag van [REDACTED] en het ontstaan van haar arbeidsongeschiktheid en de gedragingen van [REDACTED], maakt dit niet anders.

4.6.6 Uit het voorgaande volgt dat grief II in principaal appel faalt in al zijn onderdelen en dat grief II in incidenteel appel slaagt. De grieven I en III in incidenteel appel behoeven geen (verdere) bespreking.

Voorts in principaal appel

Boland heeft geen recht op cumulatievergoeding

4.7 Met grief III in principaal appel betoogt [REDACTED] dat, voor het geval het hof oordeelt dat de arbeidsovereenkomst niet ten onrechte is ontbonden en het primaire verzoek van [REDACTED] wordt afgewezen, zij recht heeft op de cumulatievergoeding als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 BW.

4.8 Uit hetgeen hiervoor is overwogen met betrekking tot grief II in principaal appel en grief II in incidenteel appel, volgt dat ook grief III in principaal appel faalt. Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt gedragen door de g-grond. Een cumulatievergoeding als bedoeld in artikel 671b lid 8 BW is daarom niet aan de orde.

[REDACTED] heeft geen recht op een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen door Standit

4.9 Grief IV in principaal appel, ten slotte, strekt ten betoge dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat Standit niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en ten onrechte de verzochte billijke vergoeding heeft afgewezen. Volgens [REDACTED] heeft

Standit ernstig verwijtbaar gehandeld. Zij herhaalt in dit kader de argumenten die zij in randnummer 5.5. in het verweerschrift in eerste aanleg heeft aangevoerd, te weten i) dat het Standit is die uiteindelijk een conflict heeft veroorzaakt doordat [REDACTED] op zeer grove wijze heeft beledigd en gekleineerd, Standit met een leugenachtige waarschuwingsbrief kwam, de ziekmelding niet serieus nam, een onterechte loonsanctie had opgelegd, in eerste instantie 70% van het salaris betaalde tijdens ziekte terwijl 100% gebruikelijk was, geen actie tot mediation heeft ondernomen, in de markt over [REDACTED] heeft gecommuniceerd waardoor haar carrièrekansen zijn geslonken en getuigen heeft beïnvloed om haar eigen hachje te redden en [REDACTED] ten onrechte verantwoordelijk hield voor gedragingen van haar (inmiddels) ex-partner; en ii) dat Standit nooit heeft gezocht naar oplossingen maar enkel het negatieve heeft nagestreefd.

4.10 Ook deze grief faalt. Uit de hiervoor onder 4.6.1 en 4.6.2 weergegeven feitelijke gang van zaken volgt niet dat Standit ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en evenmin dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Standit. Ook de door [REDACTED] gemaakte verwijten, zo die al vaststaan, leveren geen ernstig verwijtbaar handelen van Standit op als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst is ontbonden. Standit heeft gemotiveerd weersproken dat [REDACTED] haar heeft gekleineerd en getreiterd, dat zij in de markt (schadelijk) over [REDACTED] heeft gecommuniceerd en dat zij getuigen heeft beïnvloed. Standit heeft toegegeven dat de uitbetaling van 70% van het salaris op een fout beruiste die direct is gecorrigeerd. Van een welbewuste actie van Standit is niet gebleken. Ook van een leugenachtige waarschuwingsbrief is niet gebleken. Standit heeft bij de waarschuwingsbrief een overzicht gevoegd van de dagen waarop [REDACTED] te laat op het werk was verschenen en niet is gebleken dat dit is gedaan met het doel [REDACTED] te treiteren of weg te pesten. Evenmin is gebleken dat Standit de ziekte van [REDACTED] niet serieus heeft genomen. Naar hiervoor is overwogen heeft Standit getracht het advies van de bedrijfsarts op te volgen door met [REDACTED] in gesprek te gaan. Omdat [REDACTED] lang bleef volhouden dat haar partner [REDACTED] telkens bij de gesprekken aanwezig moest zijn terwijl het haar bekend was dat hij telkens beledigingen en bedreigingen uitte richting Standit, is de verstandhouding tussen partijen verder verslechterd en is een oplossing van het arbeidsconflict (al dan niet middels mediation) achterwege gebleven. De stelling van [REDACTED] dat Standit willens en wetens heeft aangestuurd op een arbeidsconflict is tegen deze achtergrond onvoldoende onderbouwd, zodat het hof daaraan voorbijgaat. De verzochte billijke vergoeding op grond van artikel 7:671b lid 9 aanhef en onder c BW is ook in hoger beroep niet toewijsbaar.

4.11 Het voorgaande betekent dat de grieven in principaal appel falen. Dit brengt met zich dat alle hiervoor onder 2. genoemde verzoeken van [REDACTED] moeten worden afgewezen.

4.12 [REDACTED] heeft geen bewijs aangeboden van stellingen die, indien bewezen, tot een ander oordeel kunnen leiden dan hiervoor vermeld. Aan haar bewijsaanbod gaat het hof dan ook voorbij.

Voorts in incidenteel appel

■■■■■ heeft recht op een transitievergoeding

4.13 Grief IV in incidenteel appel strekt ten betoge dat de kantonrechter ten onrechte Standit heeft veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding. Ter toelichting op deze grief voert Standit aan dat ■■■■■ wel degelijk een ernstig verwijt kan worden gemaakt.

4.14 De grief faalt. Weliswaar is begrijpelijk dat Standit teleurgesteld is in ■■■■■ omdat zij van meet af aan ruimte heeft gegeven aan ■■■■■ om zich met het arbeidsconflict te bemoeien en hem, ondanks uitdrukkelijke bezwaren van Standit, telkens meenam naar besprekingen met Standit hetgeen de verstandhouding tussen partijen niet ten goede kwam, maar van ernstig verwijtbaar handelen van ■■■■■ is onvoldoende gebleken. In dit verband merkt het hof op dat in rechte niet is komen vast te staan dat ■■■■■ wist van de ernstige bedreigingen die haar partner ■■■■■ in de periode ná 11 januari 2024 had geuit aan het adres van medewerkers van Standit en dat zij die bedreigingen willens en wetens had toegelaten. Nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van ■■■■■, zal het verzoek van Standit in hoger beroep worden afgewezen.

4.15 Standit heeft geen bewijs aangeboden van stellingen die, indien bewezen, tot een ander oordeel kunnen leiden dan hiervoor vermeld. Aan haar bewijsaanbod gaat het hof dan ook voorbij.

4.16 De slotsom is dat de bestreden beschikking zal worden bekrachtigd en dat het voorgaande tevens met zich brengt dat de in hoger beroep gedane verzoeken van ■■■■■ zullen worden afgewezen. ■■■■■ zal als de in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de kosten in principaal appel. De kosten in incidenteel appel worden gecompenseerd omdat beide partijen daarin (gedeeltelijk) in het ongelijk zijn gesteld.

5. Beslissing

Het hof:

in principaal en in incidenteel appel:

bekrachtigt de bestreden beschikking;

veroordeelt ■■■■■ in de kosten van het geding in principaal appel en begroot deze kosten, voor zover tot heden aan de zijde van Standit gevallen, op € 827,- aan verschotten en € 3.642,- voor salaris, en op € 178,- voor nasalaris, te vermeerderen met € 92,- voor nasalaris en de kosten van het betekeningsexploitatiegeval betekening van deze beschikking plaatsvindt, te vermeerderen met de wettelijke rente, indien niet

binnen veertien dagen na deze beschikking dan wel het verschuldigd worden van de nakosten aan de kostenveroordeling is voldaan;

verklaart deze beschikking ten aanzien van bovenstaande kostenveroordeling uitvoerbaar bij voorraad;

compenseert de kosten van het geding in incidenteel appel in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt;

wijst af het in hoger beroep meer of anders verzochte.

Deze beschikking is gegeven door mrs. M.L.D. Akkaya, R.L. de Graaff en N. Kampert en door de rolraadsheer in het openbaar uitgesproken op 3 juni 2025.

A handwritten signature in dark ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom.

mr. A.R. Sturhoofd

A handwritten signature in dark ink, featuring a series of sharp, vertical strokes followed by a long horizontal line.