

Beschikking

RECHTBANK ZEELAND-WEST-BRABANT

Cluster I Civiele kantonzaken

Bergen op Zoom

zaak/rolnr.: 6161692 AZ VERZ 17-62

beschikking d.d. 15 september 2017

inzake

[Verzoeker],
wonende te [woonplaats],
verzoekende partij in de zaak van het verzoek, verwerende partij in de zaak van het
tegenverzoek,
verder te noemen: [verzoeker],
gemachtigde: mr. A.P. van Geffen, advocaat te Amsterdam,

tegen

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid [verweerder] B.V.,
statutair gevestigd te Schiedam,
verwerende partij in de zaak van het verzoek, verzoekende partij in de zaak van het
tegenverzoek,
verder te noemen: [VERWEERDER],
gemachtigde: mr. F.J.H. Krumpelman, advocaat te Rotterdam.

1. Het procesverloop

in de zaak van het verzoek en het tegenverzoek

1.1 [Verzoeker] heeft primair een verzoek gedaan om het door [VERWEERDER] gegeven ontslag op staande voet te vernietigen en [VERWEERDER] te veroordelen om hem, indien hij weer arbeidsgeschikt is, toe te laten tot de bedongen arbeid, onder verbeurte van een dwangsom van € 500,00 per dag dat [VERWEERDER] hiermee in gebreke blijft. Tevens verzoekt [verzoeker] doorbetaling van het overeengekomen loon over de periode van 30 mei 2017 tot de dag waarop het dienstverband alsnog rechtsgeldig wordt beëindigd, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente vanaf de datum van verschuldigdheid. Subsidiair verzoekt [verzoeker] toekenning van een door [VERWEERDER] te betalen vergoeding wegens onregelmatige opzegging

ter hoogte van drie maandsalarissen en een billijke vergoeding. Het verzoekschrift is op 17 juli 2017 ter griffie ontvangen. [VERWEERDER] heeft een verweerschrift ingediend en een tegenverzoek gedaan tot (voorwaardelijke) ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het tegenverzoek is op 8 augustus 2017 ter griffie ontvangen.

1.2 Op 18 augustus 2017 heeft een zitting plaatsgevonden. De gemachtigden van beiden partijen hebben ter gelegenheid van de zitting hun pleitaantekeningen overgelegd en van het verhandelde ter zitting zijn aantekeningen gemaakt door de griffier. Voorafgaand aan de zitting heeft de gemachtigde van [verzoeker] bij faxbericht van 11 augustus 2017 nog aanvullende producties toegezonden.

2. De feiten

in de zaak van het verzoek en het tegenverzoek

2.1 [Verzoeker], geboren op [geboortedatum] 1985, is op 1 juni 2016, voor de duur van een half jaar, in dienst getreden bij [VERWEERDER]. De laatste functie die [verzoeker] vervulde, is die van loodsmedewerker/heftruckchauffeur, met een salaris van € 1.950,00 bruto per maand exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten.

2.2 Per 1 februari 2017 is er sprake van een contract voor onbepaalde tijd.

2.3 Op 2 maart 2017 heeft [verzoeker] een ongeluk gehad met zijn auto. Hij heeft hierover per sms-bericht het volgende aan [VERWEERDER] gemeld:

"ik heb gisteren een ongeluk gehad met mijn auto, was zo geschrokken dat ik ben door gereden. Nu heb ik de politie alsnog zelf gebeld. Mijn vrouw belt [werkplaatschef] straks. Laat zo snel mogelijk wat horen. Moet wel mee voor een verklaring (...)".

2.4 In de periode van 26 april 2017 tot en met 7 mei 2017 heeft [verzoeker] zich ziek gemeld.

2.5 Op 30 mei 2017 heeft [verzoeker] zich verslapen waarna hij telefonisch aan zijn leidinggevende, de heer [leidinggevende] (verder te noemen: "[leidinggevende]"), heeft gemeld dat hij er zo spoedig mogelijk aan kwam. Kort daarna werd hij gebeld door de directeur van [VERWEERDER], de heer [directeur] (verder te noemen: "[directeur]"), en naar aanleiding van dit gesprek heeft [verzoeker] zich per Whatsapp-bericht wederom ziek gemeld.

2.6 Na het telefoongesprek heeft [verzoeker] op 30 mei 2017 het volgende Whatsapp-bericht ontvangen van de heer [directeur]:

"Beste [verzoeker], daar communicatie zeer problematisch verloopt, wens ik zsm in contact te treden met uw raadsheer. Ik heb u vanmorgen netjes geprobeerd te woord te staan, echter is een normale dialoog niet mogelijk Voor alle partijen is het dus het best

een advocaat/mediator aan te stellen en tot een passende oplossing te komen. Tot die tijd bent u niet langer welkom op de zaak. Succes!"

2.7 [Directeur] en [leidinggevende] hebben vervolgens op 30 mei 2017 ook onderstaande brief aan [verzoeker] gestuurd:

"Naar aanleiding van ons onaangename telefoongesprek van zoeven, zijn wij genoodzaakt per direct uw arbeidsovereenkomst te ontbinden. Vandaag was er het zoveelste misverstand (communicatiestoornis), dat wij geen andere mogelijkheden meer zien om de verstoorde arbeidsrelatie te herstellen. Ik heb u mondeling (en op een keurige manier) aangeboden naar een voor alle partijen passende oplossing op zoek te gaan, (intern/extern) dit heeft u echter geweigerd en abrupt het gesprek beëindigd, met als laatste woorden u ziek te gaan melden. (...) Het is voor ons enorm teleurstellend dat het zover heeft moeten komen, (zeker gezien de eerste maanden van onze prettige samenwerking) echter zien wij geen andere oplossing in de continue inzichtverschillen."

2.8 Bij brief van 8 juni 2017 heeft [VERWEERDER] [verzoeker] nogmaals op staande voet ontslagen. In deze brief wordt het volgende geschreven:

"Zojust zijn wij erachter gekomen dat uw aan uw collega's hebt verteld dat u in maart 2017 niet alleen betrokken was bij een ongeluk met uw auto waarna u bent doorgereden, maar dat het ongeluk voorafging aan het door u wegrijden bij een benzinepomp nadat u had getankt zonder te betalen, daarbij valse kentekenplaten hebt gebruikt en ook nog eens een fietser hebt aangereden. Via nieuwsberichten op internet zien wij nu dat de fietser in het ziekenhuis is behandeld aan een flinke hoofdwond. Dat plaatst uw bericht aan ons van donderdag 2 maart 2017 (waarin u heeft aangegeven dat u een ongeluk met uw auto heeft gehad maar zo geschrokken was dat u bent doorgereden en dat u de volgende dag zelf de politie alsnog zou hebben gebeld) wel in een heel ander daglicht. Wij kunnen nu ook plaatsen dat u geen Verklaring Omtrent Gedrag kunt aanleveren zoals door ons is gevraagd. Wij hebben die nodig uit hoofde van certificering richting onze klanten. Wij gaan er van uit dat u niet meer in aanmerking komt voor een Verklaring Omtrent Gedrag hetgeen uw positie bij ons eigenlijk onmogelijk maakt. Dit naast de gewoonweg leugenachtige verklaring richting ons over hetgeen zich heeft afgespeeld. U heeft daarmee ons vertrouwen nog meer beschadigd dan het al was. Hierbij ontslaan wij u dan ook, nogmaals voor zover nodig, op staande voet."

3. Het verzoek

3.1 [Verzoeker] verzoekt de kantonrechter de op 30 mei 2017 en 8 juni 2017 gegeven ontslagen op staande voet te vernietigen en [VERWEERDER] te veroordelen tot doorbetaling van loon. Aan dit verzoek legt [verzoeker] – kort weergeven – ten grondslag dat er geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Ten aanzien van het eerste ontslag stelt [verzoeker] dat dit is gegeven op onduidelijke gronden. [Verzoeker] stelt niet te begrijpen wat wordt bedoeld met "het zoveelste misverstand". Daarnaast voert hij aan dat, zelfs al zou er sprake zijn van een

misverstand, dit nog geen dringende reden oplevert als bedoeld in artikel 7:677 lid 1 BW. Dit geldt, in de visie van [verzoeker], te meer nu de gevolgen van het ontslag groot zijn en niet valt in te zien waarom niet had kunnen worden volstaan met een lichtere sanctie, bijvoorbeeld met een waarschuwing. Met betrekking tot het tweede gegeven ontslag op staande voet heeft [verzoeker] aangevoerd dat hij, hoezeer hij het ongeval d.d. 2 maart 2017 ook betreurt, niet inzien welke relatie dit heeft met zijn baan bij [VERWEERDER]. Hij reed immers in zijn eigen auto en het incident deed zich buiten werktijd voor. Ook voert [verzoeker]aan dat hij [VERWEERDER] op de dag van het ongeluk direct per sms op de hoogte heeft gesteld en dat [VERWEERDER] dat op dat moment voor kennisgeving heeft aangenomen en er verder niet meer op heeft doorgevraagd. [Verzoeker] heeft in de periode erna ook gewoon gewerkt. [Verzoeker] betwist ten slotte dat hij niet volledig is geweest bij zijn melding over hetgeen was voorgevallen. Iedereen bij [VERWEERDER] was ervan op de hoogte. Het had immers de nodige publiciteit gegenereerd. In de periode na 2 maart 2017 werden er ook de nodige opmerkingen gemaakt door collega's in de trant van: "volgende keer moet je wel even betalen na het tanken". Daarbij komt dat, voor zover er al sprake zou zijn van een dringende reden, het ontslag op staande voet onmiddellijk had moeten worden gegeven en niet pas ruim drie maanden later. Nu er in het regionaal nieuws veel te vinden was over het ongeluk én [verzoeker] het incident zelf had gemeld bij [VERWEERDER], was het incident, in de visie van [verzoeker], al lang bekend bij [VERWEERDER] en is het ontslag op staande voet derhalve niet onverwijld gegeven. Ten aanzien van de VOG betwist [verzoeker] dat hij deze nooit heeft aangeleverd. Volgens hem heeft hij deze op 26 juli 2016 aangevraagd en op 11 oktober 2016 ontvangen. [Verzoeker] stelt de VOG en de declaratie vervolgens bij [VERWEERDER] te hebben ingediend waarna [VERWEERDER] de kosten heeft vergoed. [VERWEERDER] heeft [verzoeker] daarna per 1 februari 2017 voor onbepaalde tijd in dienst genomen. In de visie van [verzoeker] valt niet in te zien waarom het beweerdelijk ontbreken van een VOG in juni 2017 dan ineens reden zou zijn voor een ontslag op staande voet. Ook hier is volgens [verzoeker] derhalve niet voldaan aan de eis van onverwijldheid. Daarnaast voert [verzoeker] aan dat, ook al zou hij de VOG niet hebben ingeleverd, ook dit geen dringende reden voor ontslag oplevert. [VERWEERDER] had [verzoeker] kunnen sommen alsnog een VOG aan te leveren maar [VERWEERDER] heeft – ten onrechte – direct voor de zwaarst mogelijk sanctie gekozen. [Verzoeker] kan zich derhalve niet aan de indruk onttrekken dat [VERWEERDER] heeft gezocht naar redenen om het – in zijn visie evident ongegronde – ontslag van 30 mei 2017 kracht bij te zetten.

4. Het verweer en het tegenverzoek

4.1 [VERWEERDER] verweert zich tegen het verzoek. Zij heeft ten eerste aangevoerd, dat [verzoeker] in zijn verzoekschrift uitgaat van onjuiste feiten waardoor er een volstrekt onjuist beeld van de gebeurtenissen op 30 mei 2017 wordt gegeven en de kantonrechter derhalve onjuist is voorgelicht. Zo stelt [verzoeker] in het verzoekschrift dat hij zich op 17 mei 2017 heeft ziekgemeld en dat hij na 1,5 week, na erg aandringen van [VERWEERDER], weer aan het werk is gegaan ook al was hij op dat moment nog

niet hersteld. Volgens [verzoeker] was hij ook op 30 mei 2017 nog niet hersteld. Dit is echter in strijd met de waarheid nu [verzoeker] ziek is geweest in de periode van 26 april 2017 tot en met 8 mei 2017 en op 30 mei 2017 derhalve alweer ruim drie weken gewoon aan het werk was toen hij zich die dag versliep. Ook heeft [verzoeker] nagelaten aan te geven dat hij reeds drie officiële waarschuwingen heeft gehad voor zijn ontslag op staande voet op 30 mei 2017, te weten op 17 februari 2017, 6 maart 2017 en 28 maart 2017. In de visie van [VERWEERDER] handelt [verzoeker] dan ook in strijd met artikel 21 RV hetgeen volgens haar al voldoende aanleiding geeft om het verzoek van [verzoeker] af te wijzen. Voor zover de kantonrechter desondanks overgaat tot de inhoudelijke beoordeling van het geschil, voert [VERWEERDER] — samengevat — het volgende aan. Naar aanleiding van het telefoongesprek tussen [verzoeker] en [leidinggevende] waarin [verzoeker] meldde zich te hebben verslapen, heeft [directeur], in het licht bezien van de drie eerdere waarschuwingen, direct gebeld met [verzoeker]. [VERWEERDER] stelt dat [verzoeker] [directeur] in dit gesprek heeft geschoffeerd en voorts heeft gezegd dat hij zich ziek zou melden en "lekker de ziektewet in zou gaan". Hierop heeft [directeur] een whatsapp-bericht gestuurd en vervolgens een brief waarin [verzoeker] op staande voet werd ontslagen. Nadat het ontslag van [verzoeker] binnen het bedrijf van [VERWEERDER] bekend is geworden kregen de leidinggevende van [verzoeker] en het management van [VERWEERDER] van collega's van [verzoeker] te horen wat er zich op 2 maart 2017 daadwerkelijk heeft afgespeeld, te weten dat [verzoeker] met valse kentekenplaten had getankt, zonder te betalen is weggereden, daarbij een fietser heeft aangereden en ook daarna is doorgereden. Als gevolg hiervan is [VERWEERDER] pas op internet gaan kijken en is het haar, aan de hand van berichtgeving over dit ongeval, duidelijk geworden wat er precies is gebeurd. Uit deze berichtgeving blijkt tevens dat [verzoeker] zich niet vrijwillig heeft gemeld bij de politie zoals hij thans stelt in het verzoekschrift maar hieruit blijkt dat er via een Burgernetmelding diverse tips zijn binnengekomen bij de politie waarna deze bij [verzoeker] uitkwam. [VERWEERDER] stelt dat [verzoeker] haar ten aanzien van hetgeen zich op 2 maart heeft voorgedaan enorm op het verkeerde been heeft gezet. In zijn sms van 2 maart 2017 zegt hij immers enkel dat hij bij een vervelend ongeval betrokken is. [VERWEERDER] betwist dat [verzoeker] aan zijn leidinggevende precies heeft verteld wat er was gebeurd. Toen [VERWEERDER] hiervan alsnog op de hoogte is geraakt, is zij direct overgegaan tot het (tweede) ontslag op staande voet. Ook dit ontslag moet volgens [VERWEERDER] worden bezien in het licht van de drie officiële waarschuwingen en hetgeen zich op 30 mei 2017 heeft afgespeeld. Het is [VERWEERDER] op dat moment duidelijk geworden dat [verzoeker] haar wederom heeft voorgelogen en daarmee is het vertrouwen in hem nog meer beschadigd dan het al was. Op dat moment kwam ook het ontbreken van de VOG weer op de voorgrond. Hoewel [VERWEERDER] beseft dat zij hier vaker en beter naar had moeten vragen laat dit onverlet dat deze verklaring er niet is terwijl deze wel vereist is. In de visie van [VERWEERDER] waren, indachtig de drie gegeven officiële waarschuwingen, de grondslagen voor beide gegeven ontslagen op staande voet duidelijk voor [verzoeker] en zijn deze ontslagen ook (meer dan) gerechtvaardigd.

4.2 In de zaak van het tegenverzoek wordt door [VERWEERDER] verzocht de arbeidsovereenkomst met [verzoeker] voorwaardelijk te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1, onderdeel a, BW juncto artikel 7:669 lid 3, onderdeel e, g of h BW. Het verzoek is voorwaardelijk, namelijk voor het geval de arbeidsovereenkomst blijkt niet te zijn geëindigd door het aan [verzoeker] op staande voet gegeven ontslag. [Verzoeker] heeft daartegen verweer gevoerd en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen.

5. De beoordeling

in de zaak van het verzoek

5.1 [Verzoeker] heeft het verzoek tijdig ingediend, omdat het is ontvangen binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

5.2 De kantonrechter neemt tot uitgangspunt dat in zaken die voortvloeien uit de Wet werk en zekerheid (Wwz), zoals deze zaak, het bewijsrecht in beginsel van toepassing is, tenzij de aard van de zaak zich hiertegen verzet. In dit geval verzet de aard van de zaak zich niet tegen toepassing van het bewijsrecht.

5.3 [VERWEERDER] heeft aangevoerd dat het verzoek van [verzoeker] dient te worden afgewezen omdat hij heeft gehandeld in strijd met artikel 21 Rv. Dit artikel bepaalt dat partijen verplicht zijn de voor de beslissing van belang zijnde feiten volledig en naar waarheid aan te voeren en wanneer deze verplichting niet wordt nageleefd, kan de kantonrechter daaruit de gevolgtrekking maken die hij geraden acht. De kantonrechter is met [VERWEERDER] van oordeel, dat [verzoeker] de feiten rondom zijn ziekteperiode in mei 2017 in zijn verzoekschrift anders heeft weergegeven dan hoe het in werkelijkheid is gegaan en dat hij daarmee ook een verkeerd beeld heeft geschilderd van de wijze waarop [VERWEERDER] hem behandelde. Desondanks is het de kantonrechter ter zitting alsnog voldoende duidelijk geworden in welke periode [verzoeker] zich ziek heeft gemeld en dat hij, overeenkomstig hetgeen [VERWEERDER] heeft aangevoerd, alweer geruime tijd aan het werk was op 30 mei 2017 zodat van enige door [VERWEERDER] op [verzoeker] uitgeoefende druk om ondanks ziekte weer te komen werken die dag geen sprake geweest kan zijn. Voor het reeds op deze grond afwijzen van de vordering ziet de kantonrechter dan ook geen aanleiding maar de kantonrechter zal hieraan wel een sanctionerende gevolgtrekking verbinden ten aanzien van de proceskosten.

5.4 De kantonrechter gaat derhalve over tot de inhoudelijk beoordeling van het geschil. Naar zijn oordeel is het op 30 mei 2017 gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig en daartoe wordt het volgende overwogen. Uit hetgeen in het verzoekschrift en ter zitting naar voren is gebracht blijkt de wijze waarop [verzoeker] zich jegens [directeur] zou hebben uitgelaten in het telefoongesprek van 30 mei 2017 de directe aanleiding te zijn geweest van het ontslag op staande voet. Volgens

[VERWEERDER] zou [verzoeker] [directeur] hebben geschoffeerd en zou hij hebben gezegd dat hij "lekker de ziekte wet in gaat", of woorden van gelijke strekking. Dat [verzoeker] zich op dergelijke wijze jegens [directeur] heeft uitgelaten, wordt door hem echter weersproken en door [VERWEERDER] niet aangetoond. Uit de brief van 30 mei 2017 blijkt ook niet met zoveel woorden dat [verzoeker] zich dusdanig heeft uitgelaten. Er wordt slechts gesproken over een 'zoveelste misverstand'. Voor zover de dringende reden voor [verzoeker] al duidelijk zou moeten zijn naar aanleiding van de ontslagbrief, is deze dringende reden, gelet op de betwisting daarvan door [verzoeker], niet komen vast te staan. Overigens kwalificeert de opgegeven reden voor het ontslag ook niet als subjectief dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 lid 1 BW. In de brief van 30 mei 2017 schrijft [VERWEERDER] weliswaar dat zij geen andere oplossing ziet voor de continue inzichtverschillen maar [VERWEERDER] had, gelet op de ingrijpende gevolgen van een ontslag op staande voet voor [verzoeker], ook kunnen kiezen voor een ontbindingsprocedure. Gesteld noch gebleken is dat de (vermeende) gedragingen van [verzoeker] dusdanig ernstig waren dat deze een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen en dat van [VERWEERDER] niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst ook nog maar enig moment langer te laten voortduren. Het voorgaande brengt met zich dat het op 30 mei 2017 gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is zodat de kantonrechter toepassing zal geven aan artikel 7:681 lid 1 BW en dit ontslag zal vernietigen.

5.5 Ten aanzien van het tweede ontslag op staande voet d.d. 8 juni 2017 begrijpt de kantonrechter dat dit voorwaardelijk is gegeven, te weten voor zover het eerste ontslag op 30 mei 2017 niet rechtsgeldig zou zijn. Een tweede ontslag op staande voet is mogelijk indien er sprake is van nieuwe feiten die dat ontslag op zichzelf rechtvaardigen zodat het ontslag niet wordt gebruikt als een nadere onderbouwing van het eerder gegeven ontslag. Naar het oordeel van de kantonrechter is ten aanzien van het ontbreken van de VOG van dergelijke nieuwe feiten geen sprake. Dat deze VOG niet aanwezig was, hetgeen door [verzoeker] overigens wordt weersproken, was [VERWEERDER] reeds bekend bij het eerdere gegeven ontslag op staande voet dan wel had haar bekend kunnen zijn zodat dit reeds op grond hiervan geen dringende reden oplevert voor een tweede ontslag op staande voet.

5.6 Hoewel [verzoeker] stelt dat hij zijn leidinggevende op de hoogte heeft gesteld van het ongeval op 2 maart 2017 blijkt uit de sms waarin hij dit heeft gedaan niet dat hij daarbij de volledige omstandigheden waaronder het ongeval heeft plaatsgevonden heeft verteld. Ter zitting heeft [verzoeker] ook erkend dat hij in het telefoongesprek dat hij naar aanleiding van zijn afwezigheid na het ongeval met zijn leidinggevende heeft gehad, niet de volledige gang van zaken heeft weergegeven. Hij heeft daarbij immers niet aangegeven dat hij met gestolen kentekenplaten heeft getankt zonder te betalen. De kantonrechter acht het derhalve voldoende aannemelijk dat [VERWEERDER] pas na het eerder gegeven ontslag op de hoogte is geraakt van de ware toedracht van het ongeval zodat er sprake is van nieuwe feiten. Dat directe collega's wel al eerder op de hoogte waren van deze feiten doet aan het voorgaande niets af. Dat zij hiervan wisten,

betekent immers niet dat ook de leidinggevende van [verzoeker] en het management van [VERWEERDER] hiervan op de hoogte waren.

5.7 De volgende vraag die beantwoord moet worden, is of deze feiten een ontslag op staande voet rechtvaardigen. De kantonrechter is van oordeel dat dit niet het geval is. Hoewel de kantonrechter begrijpt dat [VERWEERDER] de gedragingen van [verzoeker] ten zeerste afkeurt, stelt [verzoeker] terecht dat de strafbare feiten volledig in de privésfeer liggen. [verzoeker] reed niet in een auto van [VERWEERDER] en de feiten hebben zich ook buiten werktijd voorgedaan. Dat de door [verzoeker] gepleegde feiten direct de door hem te verrichten werkzaamheden bij [VERWEERDER] betreffen omdat hij daar op een heftruck rijdt, volgt de kantonrechter niet. De door [verzoeker] gepleegde strafbare feiten staan niet in relatie met [VERWEERDER] en de door [verzoeker] te verrichten werkzaamheden. [VERWEERDER] heeft tevens aangevoerd dat [verzoeker] haar wederom heeft voorgelogen door niet het gehele verhaal te vertellen waardoor het vertrouwen in hem nog meer is beschadigd dan het al was. Dat dit het geval is, acht de kantonrechter begrijpelijk maar levert (wederom) geen subjectief dringende reden op als bedoeld in artikel 7:677 lid 1 BW zodat de kantonrechter ook het op 8 juni 2017 gegeven ontslag op staande voet zal vernietigen.

5.8 [Verzoeker] heeft tevens verzocht [VERWEERDER] te veroordelen hem, zodra hij weer arbeidsgeschikt is, toe te laten tot de bedongen werkzaamheden maar dit verzoek zal, gelet op het verweer van [VERWEERDER] hiertegen en hetgeen hierna in de beoordeling van het tegenverzoek wordt overwogen, worden afgewezen. Wellicht ten overvloede overweegt de kantonrechter hierbij dat [verzoeker], indien hij hiertoe geschikt te achten is, wel gehouden is de bedongen arbeid dan wel re-integratiewerkzaamheden te verrichten indien [VERWEERDER] hem hiertoe oproept.

5.9 Nu de ontslagen op staande voet worden vernietigd, duurt de arbeidsovereenkomst voort en heeft [verzoeker] recht op loon. De onweersproken vordering van [verzoeker] tot loonbetaling zal daarom worden toegewezen. De gevorderde wettelijke verhoging van artikel 7:625 BW en de wettelijke rente zullen ook worden toegewezen, omdat [VERWEERDER] te laat heeft betaald. Voor een matiging van de wettelijke verhoging zoals door [VERWEERDER] verzocht, ziet de kantonrechter geen aanleiding. Dit verzoek wordt door [VERWEERDER] overigens ook niet gemotiveerd.

5.10 Aangezien de primair verzochte vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen, komt de kantonrechter niet toe aan de beoordeling van het subsidiaire verzoek.

5.11 [VERWEERDER] zal als de in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de proceskosten, met dien verstande dat deze kosten, gelet op hetgeen onder 5.3 is overwogen, zodanig worden gematigd dat de kosten van het salaris voor de gemachtigde van [verzoeker] voor zijn rekening dienen te blijven.

in de zaak van het tegenverzoek

5.12 Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen (voorwaardelijk) moet worden ontbonden op grond van artikel 7:671b lid 1 BW.

5.13 In het kader van het inmiddels vervallen artikel 7:685 BW is aanvaard dat een werkgever, nadat een werknemer de nietigheid van een ontslag op staande voet heeft ingeroepen, een gerechtvaardigd belang kan hebben bij voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst, namelijk voor het geval de arbeidsovereenkomst blijkt niet te zijn geëindigd door dat ontslag (zie: HR 21 oktober 1983, ECLI:NL:HR:1983:AG4670; NJ 1984/296). De kantonrechter ziet geen reden om voor een ontbinding met toepassing van artikel 7:671b lid 1 BW tot een ander oordeel te komen. De omstandigheid dat tegen een beschikking, tot ontbinding op grond van artikel 7:671b lid 1 BW, anders dan in geval van een beschikking op grond van artikel 7:685 BW, hoger beroep mogelijk is, betekent niet dat de werkgever geen belang meer kan hebben bij voorwaardelijke ontbinding. In hoger beroep kan een beschikking tot ontbinding immers worden bekrachtigd of kan de zaak worden beslecht door toekenning van een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:683 BW, in plaats van door herstel van de arbeidsovereenkomst. In dergelijke gevallen heeft de beschikking tot voorwaardelijke ontbinding, ondanks hoger beroep, het door de werkgever beoogde effect, te weten (zekerheid over de) beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Hetzelfde geldt in geval partijen afzien van hoger beroep of dat beroep later intrekken.

5.14 Partijen twisten over de vraag of [verzoeker] op dit moment ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Voor zover er sprake zou zijn van een opzegverbod staat dit gezien artikel 7:671b lid 6 BW echter niet in de weg aan ontbinding, omdat het verzoek geen verband houdt met die ziekte.

5.15 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 de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In artikel 7:669 lid 3 BW is nader omschreven wat onder een redelijke grond moet worden verstaan. Bij regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015 (Stcrt. 2015/12685) zijn daarvoor nadere regels gesteld (Ontslagregeling).

5.16 [VERWEERDER] voert aan dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in verwijtbaar handelen van [verzoeker], dan wel een verstoorde arbeidsverhouding, dan wel in een andere omstandigheid die zodanig is dat van haar als werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door de [VERWEERDER] naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3, onderdeel g BW. Zoals reeds onder rechtsoverweging 5.7 is overwogen, acht de kantonrechter het begrijpelijk dat [VERWEERDER] het

vertrouwen in [verzoeker] is verloren nadat hij niet het hele verhaal heeft verteld met betrekking tot het door hem veroorzaakte ongeluk op 2 maart 2017. Te meer nu hij in zijn sms waarin hij melding maakt van dit ongeluk bewust lijkt te hebben verzwegen onder welke omstandigheden het ongeval heeft plaatsgevonden. [VERWEERDER] stelt voorts terecht dat [verzoeker] ook in het onderhavige verzoekschrift de waarheid nog lijkt te willen verdraaien door aan te geven dat hij zichzelf heeft gemeld bij de politie terwijl uit de krantenberichten blijkt dat de politie hem naar aanleiding van een burgernetmelding heeft ‘opgespoord’. Bovendien heeft [verzoeker], zoals reeds is overwogen onder 5.3, in deze procedure ook overige feiten niet naar waarheid beschreven. Dit alles heeft tot gevolg dat de kantonrechter het begrijpelijk acht, dat [VERWEERDER] geen vertrouwen meer heeft in [verzoeker] als persoon waardoor er geen sprake meer kan zijn van een werkbare situatie op de werkvloer. Het staat derhalve vast dat de arbeidsverhouding tussen partijen thans dusdanig is verstoord dat van [VERWEERDER] in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

5.17 Hoewel hierover door beide partijen niets is gesteld, ziet de kantonrechter gelet op de kleine omvang van het bedrijf van [VERWEERDER] geen reden te oordelen dat herplaatsing van [verzoeker] binnen een redelijke termijn, in de zin van artikel 7:669 lid 1 BW juncto de artikelen 9 en 10 van de Ontslagregeling, in de rede ligt.

5.18 Gelet op het voorgaande zal de kantonrechter het verzoek van [VERWEERDER] toewijzen en zal de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 8, onderdeel a, BW worden ontbonden met ingang van 1 november 2017. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd.

5.19 Nu de arbeidsovereenkomst reeds op grond van een verstoorde arbeidsverhouding wordt ontbonden, behoeft hetgeen partijen over een weer ten aanzien van de andere gronden hebben aangevoerd geen nadere bespreking.

5.20 Nu aan de ontbinding geen vergoeding wordt verbonden, hetgeen in het kader van het tegenverzoek door [verzoeker] overigens ook niet is verzocht, hoeft [VERWEERDER] geen gelegenheid krijgen het verzoek in te trekken.

5.21 [Verzoeker] zal als de in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de proceskosten.

6. De beslissing

De kantonrechter:

in de zaak van het verzoek

vernietigt de ontslagen op staande voet van 30 mei 2017 en 8 juni 2017;

veroordeelt [VERWEERDER] tot betaling aan [verzoeker] van het overeengekomen bruto salaris van € 1.950,00 per maand en overwerktoeslag van 120,71 per maand te vermeerderen 8% vakantiegeld over de periode vanaf 30 mei 2017 tot de dag waarop het dienstverband rechtsgeldig is beëindigd, te vermeerderen met de wettelijke rente daarover vanaf de dag der opeisbaarheid tot aan de dag van de gehele betaling;

veroordeelt [VERWEERDER] tot betaling aan [verzoeker] van de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW over voormeld salaris voor elke maand dat [VERWEERDER] dit salaris niet tijdig heeft voldaan of zal voldoen;

veroordeelt [VERWEERDER] tot betaling van de proceskosten, die de kantonrechter aan de kant van [verzoeker] tot en met vandaag vaststelt op € 223,00 aan griffierecht;

verklaart deze beschikking tot zover uitvoerbaar bij voorraad;

wijst het meer of anders verzochte af;

in de zaak van het tegenverzoek

ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 november 2017, veroordeelt [verzoeker] tot betaling van de proceskosten, die de kantonrechter aan de kant van [VERWEERDER] tot en met vandaag vaststelt op € 400,00 wegens salaris van de gemachtigde van [VERWEERDER];

verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door mr. J.A.J. van den Boom. kantonrechter, en uitgesproken ter openbare terechtzitting van 15 september 2017, in tegenwoordigheid van de griffier.