

# beschikking

## RECHTBANK NOORD-HOLLAND

Afdeling Privaatrecht  
Sectie Kanton - locatie Haarlem

Zaaknr./rolnr.: 6340085 \ AO VERZ 17-126  
Uitspraakdatum: 23 januari 2018

Beschikking in de zaak van:

██████████  
wonende te ██████████  
verzoekende partij in het verzoek  
verwerende partij in het tegenverzoek  
hierna te noemen: ██████████  
gemachtigde: mr. B. Leenders



VOOR GROSSE AFGEGEVEN  
de griffier

tegen

de besloten vennootschap Professional Facility Services B.V.  
gevestigd te Lijnden  
verwerende partij in het verzoek  
verzoekende partij in het tegenverzoek  
hierna te noemen: PFS  
gemachtigde: mr. D.H. Oolbekkink

### 1. Het procesverloop

1.1. ██████████ heeft een verzoek gedaan om het door PFS gegeven ontslag op staande voet te vernietigen. ██████████ heeft daarnaast subsidiair een verzoek gedaan om PFS te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding. ██████████ heeft ook een verzoek gedaan om op grond van artikel 223 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv) een voorlopige voorziening te treffen. PFS heeft een verweerschrift ingediend en een tegenverzoek gedaan tot (voorwaardelijke) ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

1.2. Op 12 december 2017 heeft een zitting plaatsgevonden. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht.

### 2. De feiten

2.1. ██████████ geboren ██████████, is op 6 januari 2009 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van PFS (Teico Service B.V.) in de functie van schoonmaakster voor 11.25 uur per week, tegen een salaris van € 536,40 bruto per vier weken.

2.2. ██████████ is tevens werkzaam bij CSU in de functie van schoonmaakster voor 30 uur per week.

2.3. ██████████ heeft zich op 29 maart 2017 zowel bij CSU als bij PFS ziek gemeld.

2.4. De bedrijfsarts van CSU heeft op 5 mei 2017 geoordeeld dat [REDACTED] belastbaar is voor twee uur per dag licht schoonmaakwerk in eigen tempo in afwachting van het specialistisch onderzoek.

2.5. De bedrijfsarts van PFS heeft op 10 mei 2017 geoordeeld dat [REDACTED] kan starten met aangepaste werkzaamheden, gedurende contracturen, waarbij rekening wordt gehouden met beperkingen. Aansluitend kan er vanaf week 21 (eind mei) sprake zijn van eigen werk.

2.6. Op 11 mei 2017 heeft PFS aan [REDACTED] geschreven dat zij op maandag 15 mei 2017 werd verwacht om aangepaste werkzaamheden te verrichten met het volgende re-

integratieschema:

week 20: 5x 2,25 uur aangepast werk

week 21: 5 x 2,25 uur aangepast werk

week 22: volledige werkhervatting  
per 29 mei 2017 is er sprake van een herstelmelding.

[REDACTED] wordt erop gewezen dat zij gehouden is hieraan mee te werken. Indien zij niet meewerkt, zal PFS overgaan tot het staken van de loondoorbetalingverplichting en bij herhaling tot verderstreckende maatregelen, waaronder een ontslag op staande voet.

2.7. Op 16 mei 2017 heeft [REDACTED] telefonisch contact gehad met mr. [REDACTED] HRM functionaris van PFS. In dit gesprek heeft [REDACTED] aangegeven dat zij niet in staat is de werkzaamheden te verrichten.

2.8. Op 17 mei 2017 heeft PFS aan [REDACTED] geschreven dat zij op 15 mei 2017 niet heeft gere-integreerd in de aangeboden aangepaste (eigen) werkzaamheden. Er wordt overgegaan tot staking van de loonbetaling en [REDACTED] wordt geadviseerd een deskundigenoordeel bij het UWV te vragen.

2.9. [REDACTED] heeft PFS bij brief van 17 mei 2017 het volgende geschreven:

*" (...)De bedrijfsarts is van mening dat ik in staat ben 2,25 uur per dag aangepast werk te verrichten. De bedrijfsarts van mijn tweede baan is van mening dat ik in staat ben 2 uur per dag aangepast werk te verrichten. Als ik voor Tyco 2,25 uur per dag lichte werkzaamheden verricht, en voor mijn tweede baan nog eens 2 uur per dag, dan verricht ik dus niet 2,25 uur per dag, maar 4,25 uur per dag aangepast licht werk.*

*Ik stel daarom voor het werk over de twee banen te verdelen zodat ik 1,25 uur per dag werkzaamheden voor Tyco verricht, en 1 uur per dag voor mijn tweede werkgever. (...)"*

2.10. In reactie op de brief van 17 mei 2017 heeft PFS bij brief van 19 mei 2017 geschreven dat er geen sprake is van een urenbeperking. [REDACTED] wordt verzocht c.q. gesommeerd per ommegaande de re-integratiewerkzaamheden te hervatten.

2.11. Op 21 juni 2017 heeft [REDACTED] een deskundigenoordeel van het UWV verzocht.

In de rapportage van de arbeidsdeskundige d.d. 17 juli 2017 staat onder visie van de werknemer het volgende vermeld:

*"Ik sprak werknemer telefonisch. Zij vertelde dat zij 2 banen bij 2 verschillende werkgevers heeft. Bij beide werkgevers is zij ziek gemeld. Zij heeft 2 bedrijfsartsen bezocht en er is voor werknemer onduidelijkheid over het aantal uren per dag dat zij kan werken. Werknemer is belastbaar voor max 2 uur en dat betekent in de praktijk dat zij voor elke werkgever een uur per dag zou kunnen hervatten in aangepast werk. Echter de werkgever (PFSG) houdt vast aan de terugkoppeling van de bedrijfsarts dat er geen urenbeperking is. Werknemer vindt dat*

*zij vanwege haar fysieke klachten niet kan hervatten in eigen uren."*

De arbeidsdeskundige concludeert in de rapportage dat [REDACTED] het aangeboden werk kan uitvoeren voor 2,25 uur per dag en dat de aangeboden arbeid door PFS passend is.

2.12. Op 19 juli 2017 heeft de bedrijfsarts van CSU geoordeeld dat er geen mogelijkheden zijn voor een hernieuwde re-integratie.

2.13. Bij brief van 20 juli 2017 heeft PFS aan [REDACTED] het volgende geschreven:

*"(...) Wij sommeren u het aangepaste eigen werk op maandag 24 juli 2017 voor uw volledige contracturen (5x 2,25 uur) te hervatten.*

*De werkzaamheden die wij aan u aanbieden betreffen uw eigen werkzaamheden boven de sterkte waarbij uw collega's zorgen dat de schoonmaakwerkzaamheden binnen de afgesproken tijd (tempo) en (kwaliteit) worden uitgevoerd en u kunt dan ook op terugvallen op uw collega's. Het gaat hier om stofzuigen, dweilen, stof afnemen etc. echter zonder te knielen/hurken en u dient hierbij regelmatig van houding te wisselen. Het gaat dus om werkzaamheden waarbij geen sprake is van werkdruk, tempodruk (geen werktempo) en dragen van grote verantwoordelijkheden. (...)*

*Waarschuwing: ontslag op staande voet*

*Voldoet u niet aan dit verzoek/deze sommatie, dan zal dat zéér ernstige arbeidsrechtelijk consequenties voor u kunnen hebben, waarbij ontslag op staande voet wegens werkweigering het meest voor de hand ligt. U laat ons dan geen andere keuze. Wij vertrouwen erop dat u het zover niet laat komen. (...)"*

[REDACTED] heeft geen gehoor gegeven aan de sommatie.

2.14. Bij brief van 25 juli 2017 is [REDACTED] per 25 juli 2017 op staande voet ontslagen.

2.15. De bedrijfsarts van CSU heeft op 18 augustus 2017 geoordeeld dat er momenteel een re-integratiemogelijkheid ontbreekt.

2.16. Op 3 augustus 2017 heeft [REDACTED] een nieuwe aanvraag deskundigenoordeel gevraagd. Op 31 augustus 2017 heeft [REDACTED] het spreekuur van de verzekeringsarts bezocht. In het deskundigenoordeel van 4 september 2017 staat onder meer:

*"Visie van de verzekeringsarts:*

*Bovengenoemde verzekeringsarts rapporteert op 01-09-17 als volgt.*

*Uit eigen onderzoek en informatie van cliënt (deels ondersteund door medische informatie), blijkt dat er wel sprake is van ziekte of gebrek. Achteraf gezien blijkt dat werkneemster meer klachten had dan wat uit informatie van de bedrijfsarts (bij spreekuurcontact 10-05-2017) blijkt. Deze klachten blijken te komen uit bijkomende problematiek (die voor een deel al bestonden voordat zij bij de bedrijfsarts in beeld kwam), maar waar werkneemster dacht nog mee te kunnen werken. Ten tijde van mijn spreekuurcontact zie ik een beeld dat de bedrijfsarts eerder heeft beschreven in combinatie met bijkomende medische problematiek. Een deel past bij een beeld van overbelasting vanwege de neiging van werkneemster om door te gaan met werken. Een ander deel past bij al langer bestaande problematiek. Weer een deel is pas zeer kort voor het spreekuurcontact bekend geworden, daar waren op datum spreekuurcontact van de bedrijfsarts nog geen aanwijzingen voor, dus deze kunnen ook niet worden meegewogen. Gezien de aard en ernst van dat onderliggende lijden, was de aandoening al wel aanwezig.*

*Alles overziend is er in de periode van 16-05-2017 tot 25-07-2017 geen sprake geweest van geen benutbare mogelijkheden. Werkneemster voldeed immers niet aan een van de uitzonderingscriteria zoals genoemd in de standaard geen (duurzaam) benutbare*

*mogelijkheden. Dat betekent dat werknemster in die periode in staat wordt geacht om passende werkzaamheden te verrichten."*

De arbeidsdeskundige van het UWV komt tot de conclusie dat de re-integratie inspanningen van [REDACTED] vanaf 16 mei tot 25 juli 2017 niet voldoende zijn geweest.

### 3. Het verzoek

3.1. [REDACTED] verzoekt de kantonrechter na wijziging het ontslag op staande voet te vernietigen en PFS te veroordelen tot doorbetaling van het loon vanaf 15 mei 2017. Aan dit verzoek legt [REDACTED] ten grondslag – kort weergegeven – dat geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet, nu zij niet in staat was om te re-integreren. Op 25 juli 2017 was er geen recent advies van de bedrijfsarts, terwijl [REDACTED] wel herhaaldelijk heeft aangegeven dat haar medische situatie verslechterde en zij zich op 16 mei 2017 wederom (volledig) arbeidsongeschikt heeft moeten melden. PFS had als goed werkgever [REDACTED] moeten oproepen bij de bedrijfsarts. Het deskundigenoordeel heeft geen rekening gehouden met de omstandigheid dat zij nog een werkgever had. Dat haar medische situatie op dat moment slecht was, is bevestigd door de bedrijfsarts van CSU d.d. 19 juli 2017. De tegenstrijdige oordelen van de bedrijfsartsen maakt dat het deskundigenoordeel in twijfel getrokken kan worden.

3.2. Voor het geval de arbeidsovereenkomst is beëindigd door het ontslag op staande voet, heeft [REDACTED] een verzoek gedaan om PFS te veroordelen een transitievergoeding te betalen. Volgens [REDACTED] is PFS op grond van artikel 7:673 lid 1 BW een transitievergoeding verschuldigd van € 1.704,40.

3.3. [REDACTED] heeft voorts een provisioneel verzoek tot loondoorbetaling vanaf 15 mei 2017 gedaan.

### 4. Het verweer en het tegenverzoek

4.1. PFS verweert zich tegen het verzoek. Zij voert aan – samengevat – dat er sprake was van een dringende reden. Zelfs na het deskundigenoordeel bleef [REDACTED] weigeren passende werkzaamheden te verrichten. Zij heeft daarmee niet voldaan op de haar rustende verplichting om mee te werken aan haar re-integratie en zich schuldig gemaakt aan ongeoorloofd werkverzuim. PFS heeft [REDACTED] alle kansen gegeven om mee te werken. [REDACTED] heeft het ontslag dan ook geheel aan zichzelf te wijten.

4.2. In de zaak van het tegenverzoek wordt – na wijziging - door PFS – voor zover vereist - verzocht de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1, onderdeel a, BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3, onderdeel e, BW, subsidiair onderdeel g, BW en meer subsidiair onderdeel h, BW. Aan dit verzoek legt PFS ten grondslag dat sprake is van – kort gezegd – verwijtbaar handelen van [REDACTED] zodanig dat van PFS redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren althans van een verstoorde arbeidsverhouding dan wel omstandigheden die zodanig zijn dat van PFS in redelijkheid niet kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Tevens wordt verzocht het einde van de arbeidsovereenkomst te bepalen alsmede dat PFS geen transitievergoeding verschuldigd is op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [REDACTED] als bedoeld in artikel 7:673 lid 7 sub c BW.

Het verzoek is voorwaardelijk, namelijk voor het geval het ontslag op staande voet

vernietigd wordt.

4.3. [REDACTED] heeft daartegen verweer gevoerd en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen.

## 5. De beoordeling

### het verzoek

5.1. Het gaat in deze zaak om de vraag of het ontslag op staande voet door PFS moet worden vernietigd en of PFS moet worden veroordeeld tot doorbetaling van loon.

5.2. [REDACTED] heeft het verzoek tijdig ingediend, omdat het is ontvangen binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Voor zover het verzoek betrekking heeft op de transitievergoeding, is het tijdig ingediend, omdat het is ontvangen binnen drie maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

5.3. De kantonrechter stelt voorop dat het opzegverbod tijdens ziekte (artikel 7:670 lid 1 BW) niet in de weg staat aan ontslag indien de werknemer zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan zijn (in artikel 7:660a BW neergelegde) re-integratieverplichtingen, en de werkgever de werknemer schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van die verplichtingen of om die reden de betaling van het loon heeft gestaakt (artikel 7:670a lid 1 BW).

5.4. De re-integratieverplichtingen van een werknemer omvatten onder meer het gevolg geven aan door de werkgever gegeven redelijke voorschriften (artikel 7:660a lid 1 aanhef en sub a BW) en het verrichten van passende arbeid (artikel 7:660a lid 1 aanhef en sub c BW). Het door een werknemer hardnekkig niet voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten hem door of namens de werkgever gegeven en/of het grovelijk veronachtzamen van de verplichtingen welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt, kunnen voor een werkgever (een) dringende reden(en) vormen voor een ontslag op staande voet (artikel 7:678 lid 2 aanhef en sub j. en k. BW).

5.5. De kantonrechter stelt vast dat PFS op 17 mei 2017 de loonbetaling heeft gestaakt, nadat [REDACTED] geen gehoor had gegeven aan het verzoek van PFS op 11 mei 2017 om te re-integreren in de aangeboden aangepaste werkzaamheden op 15 mei 2017. Ook na het deskundigenoordeel van 17 juli 2017 heeft [REDACTED] geen gehoor gegeven aan diverse sommaties van PFS om haar werkzaamheden in aangepaste vorm te hervatten. Daarmee heeft [REDACTED] herhaaldelijk niet voldaan aan haar gegeven redelijke instructies voor het aanvangen van passende werkzaamheden gericht op haar re-integratie. Het ontslag is verder (onbetwist) ook onverwijld gegeven na de weigering van [REDACTED] om op 24 juli 2017 op het werk te verschijnen om te re-integreren in aangepaste werkzaamheden. Aan de voorwaarden, gronden en vereisten voor een ontslag op staande voet wegens het niet meewerken door een (zieke) werknemer aan zijn re-integratie is daarmee op zichzelf voldaan.

5.6. Bij de beantwoording van de vraag of de aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde redenen daadwerkelijk als dringend in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW hebben te gelden, moeten alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking worden genomen. Daarbij behoren ook te worden betrokken de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals haar leeftijd en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor haar zou hebben. Op de werkgever rust de bewijslast van de dringende

reden. Of sprake was van een rechtsgeldige dringende reden hangt mede af van de redelijkheid van de door PFS aan [REDACTED] herhaaldelijk gegeven opdracht om passende werkzaamheden te verrichten gedurende contracturen.

5.7. Krachtens de artikelen 7:658a en 7:660a BW is, kort gezegd, de werkgever verplicht maatregelen gericht op re-integratie te nemen indien de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten en is de werknemer onder meer gehouden gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan in het kader van de re-integratie getroffen maatregelen, alsmede haar medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak.

5.8. De werkgever is, in overleg met de bedrijfsarts, de arbeidsdeskundige en de werknemer, leidend in het treffen van bedoelde maatregelen. De werknemer dient zich daarnaar te voegen, tenzij die maatregelen op gespannen voet staan met de beginselen van goed werkgeverschap of anderszins als onredelijk moeten worden aangemerkt.

5.9. Het verweer van [REDACTED] komt erop neer dat in dit geval die instructies niet redelijk waren. Zij voert daartoe aan dat zij vanwege haar medische situatie niet kon re-integreren. De kantonrechter overweegt dat de bedrijfsarts van PFS op 10 mei 2017 heeft geoordeeld dat [REDACTED] kon starten met aangepaste werkzaamheden, gedurende haar contracturen. Het oordeel van de bedrijfsarts van CSU kan hier niet aan afdoen. Hieruit kan immers niet worden afgeleid dat [REDACTED] niet in staat was de aangepaste werkzaamheden bij PFS te hervatten. Hoewel de twee inhoudelijk verschillende oordelen van de bedrijfsartsen in het begin tot verwarring kunnen hebben geleid, wist [REDACTED] vanaf 11 mei 2017 wat PFS van haar verwachtte en wat de arbeidsrechtelijke gevolgen zouden zijn als zij hier geen gehoor aan zou geven. [REDACTED] heeft ondanks diverse verzoeken van PFS evenwel aangepaste werkzaamheden niet hervat, omdat zij zich daartoe niet in staat achtte. Een onderbouwing van haar stelling dat zij niet in staat was dit werk te verrichten, bleef echter uit. Dat [REDACTED] zich op 16 mei 2017 opnieuw (volledig) arbeidsongeschikt heeft moeten melden, heeft PFS gemotiveerd betwist. Wel staat vast dat [REDACTED] heeft medegedeeld niet in staat te zijn de passende werkzaamheden te verrichten. Nu [REDACTED] echter niet heeft gesteld welke wijziging zich tijdens dit korte tijdsbestek in haar ziektebeeld heeft voorgedaan, had PFS de mededeling van [REDACTED] niet hoeven opvatten als een nieuwe ziekmelding. Tegen die achtergrond kan het niet uitnodigen van [REDACTED] voor een vervolgspraak met de bedrijfsarts om haar medische situatie (nogmaals) te laten onderzoeken niet tot de conclusie leiden dat dit getuigt van slecht werkgeverschap. PFS hoefde dan ook niet in te gaan op het aanbod van [REDACTED] om haar werkzaamheden voor 1,25 uur per dag ter hervatten. Eerst op 21 juni 2017 heeft [REDACTED] een deskundigenoordeel bij het UWV gevraagd. In het door haar verzochte deskundigenoordeel van 17 juli 2017 wordt geconcludeerd dat het door PFS aangeboden werk passend is. Dat hierbij geen rekening is gehouden met de omstandigheid dat zij twee werkgevers heeft, blijkt niet uit het deskundigenoordeel. Het deskundigenoordeel vermeldt onder de visie van de werknemer uitdrukkelijk dat [REDACTED] twee werkgevers heeft, zodat onvoldoende gebleken is dat hiermee geen rekening is gehouden. De weigering van [REDACTED] om na dit deskundigenoordeel het aangepaste eigen werk te hervatten op 24 juli 2017, terwijl haar bekend was dat dit tot een ontslag op staande voet zou kunnen leiden, kon na alle eerdere verzoeken/sommaties van PFS dan ook voldoende reden geven tot een ontslag op staande voet, nu zij stelselmatig geen gevolg heeft gegeven aan de redelijke voorschriften en maatregelen gericht op haar re-integratie. De arbeidsdeskundige heeft in het deskundigenoordeel van 4 september 2017 ook geconcludeerd dat de inspanningen van

■■■■ niet voldoende zijn geweest. Dat het ontslag op staande voet voor ■■■■ mede gelet op haar leeftijd ingrijpend is, doet hieraan onvoldoende af. Het verzoek tot vernietiging van het gegeven ontslag zal dan ook worden afgewezen, de arbeidsovereenkomst is daarom op 25 juli 2017 geëindigd.

5.10. Nu ■■■■ haar re-integratieverplichtingen als bedoeld in artikel 7:660a BW niet is nagekomen en het ontslag niet wordt vernietigd, zal de vordering tot loonbetaling vanaf 15 mei 2017 en de daarmee samenhangende verzoeken eveneens worden afgewezen.

5.11. ■■■■ heeft subsidiair verzocht om PFS te veroordelen een transitievergoeding te betalen van € 1.704,40, te vermeerderen met de wettelijke verhoging, wettelijke rente en buitengerechtelijke incassokosten. Op grond van artikel 7:673 lid 7, onderdeel c, BW is de transitievergoeding niet verschuldigd, indien het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. PFS heeft met een beroep op dit artikel betaling van de transitievergoeding geweigerd. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat het bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer gaat om bijvoorbeeld de situatie waarin de werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt, of de situatie waarin de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat (zie: *Kamerstukken II*, 2013-2014, 33 818, nr. 3, pag. 39). De kantonrechter heeft hiervoor geoordeeld dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven, omdat daarvoor een dringende reden aanwezig was. Hoewel een dringende reden niet zonder meer samenvalt met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, leveren de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen in dit geval ook een dergelijke ernstige verwijtbaarheid op. Immers, die feiten en omstandigheden zijn van dien aard dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van handelen of nalaten van ■■■■ dat, mede gezien de voorbeelden genoemd in de wetsgeschiedenis, als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Dat betekent dat de transitievergoeding niet verschuldigd is en het verzoek van ■■■■ zal worden afgewezen.

5.12. De kantonrechter ziet ook geen reden om de transitievergoeding aan ■■■■ toe te kennen met toepassing van artikel 7:673 lid 8 BW, zoals door ■■■■ is verzocht. Volgens dit artikel kan de kantonrechter de transitievergoeding in afwijking van artikel 7:673 lid 7, onderdeel c, BW toekennen, indien het niet toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Door ■■■■ is onvoldoende gesteld dat hiervan sprake is. Dat betekent dat de kantonrechter de transitievergoeding niet kan toekennen en het verzoek van ■■■■ zal worden afgewezen.

5.13. Gelet op het voorgaande zal ook het verzoek om overlegging van deugdelijke specificaties onder verbeurte van een dwangsom worden afgewezen.

5.14. Gelet op het voorgaande zal het provisionele verzoek eveneens worden afgewezen.

5.15. De proceskosten komen voor rekening van ■■■■ omdat zij ongelijk krijgt.

5.16. Het verzoek PFS te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en wettelijke rente en nakosten alsmede buitengerechtelijke incassokosten, heeft ■■■■ ter zitting ingetrokken, zodat hierop niet meer hoeft te worden beslist.

---

het tegenverzoek

5.17. Hiervoor is geoordeeld dat het verzoek van [REDACTED] tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt afgewezen en dat dit ontslag dus niet wordt vernietigd. Dat betekent dat de voorwaarde waaronder PFS het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft gedaan, niet is vervuld. Het verzoek tot ontbinding hoeft daarom niet te worden beoordeeld en er hoeft ook niet op te worden beslist.

5.18. De gevorderde gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:677 lid 2 en 3 sub a BW heeft PFS ter zitting ingetrokken, zodat hierop evenmin behoeft te worden beslist.

**6. De beslissing**

De kantonrechter:

het verzoek

6.1. wijst het verzoek af;

6.2. veroordeelt [REDACTED] tot betaling van de proceskosten, die de kantonrechter aan de kant van PFS vaststelt op € 600,00 salaris gemachtigde.

Deze beschikking is gewezen door mr. M.T. Hoogland, kantonrechter en op 23 januari 2018 in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.

De griffier

De kantonrechter