



# beschikking

RECHTBANK MIDDEN-NEDERLAND

Civiel recht  
kantonrechter

locatie Almere

## Beschikking van 5 april 2018

in de zaak met zaaknummer / rekestnummer 6632894 / ME VERZ 18-34 van

wonende te  
verzoeker, hierna ook te noemen:  
gemachtigde mr. J.C. Bender,

en

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid  
**B.V.**,

gevestigd te Zeewolde,  
belanghebbende, hierna ook te noemen:  
gemachtigde mr. J.M.P. Blom.

## 1. Het verloop van de procedure

1.1. heeft, ingekomen 5 februari 2018, een verzoekschrift ex artikel 7:681 BW met producties, ingediend bij deze rechtbank.

1.2. heeft, ingekomen op 12 maart 2018, een verweerschrift tevens houdende voorwaardelijke zelfstandige verzoek ex artikel 7:671b BW met producties, ingediend.

1.3. Op 22 maart 2018 heeft een mondelinge behandeling plaatsgevonden. is verschenen, bijgestaan door mr. Bender. Namens zijn verschenen de heer en de heer i, bijgestaan door mr. Blom. Partijen hebben ter zitting hun standpunten toegelicht aan de hand van pleitaantekeningen. Van het verhandelde ter zitting is aantekening gehouden.

1.4. Hierna is uitspraak bepaald.

## 2. De feiten

Tussen partijen staat als enerzijds gesteld en anderzijds erkend dan wel niet of onvoldoende gemotiveerd betwist (mede op grond van de in zoverre niet weersproken inhoud van de overgelegde producties) het volgende vast:

---

2.1. \_\_\_\_\_, geboren op \_\_\_\_\_, is sinds 1 oktober 2011 voor onbepaalde tijd in dienst van \_\_\_\_\_; laatstelijk als productiemedewerker tegen een salaris van € 2.210,04 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag.

2.2. \_\_\_\_\_ is een bedrijf dat zich bezig houdt met de vervaardiging van lood, zink en tin. Daarnaast houdt \_\_\_\_\_ zich bezig met de im- en export van metalen en chemicaliën.

2.3. \_\_\_\_\_ was als productiemedewerker vanaf maart 2015 verantwoordelijk voor het operationeel houden van een anodemachine waarmee tinanodes werden gemaakt, alsmede voor het operationeel houden van een granulemachine waarmee tingranule werden gemaakt.

2.4. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf van toepassing.

2.5. Op 14 december 2017 is op de werkvloer tussen \_\_\_\_\_ een directe collega van hem, de heer \_\_\_\_\_ ai (hierna: \_\_\_\_\_), een discussie ontstaan.

2.6. Op 15 december 2017 heeft \_\_\_\_\_ op staande voet ontslagen.

2.7. Bij brief van 15 december 2017, welke aangetekend naar \_\_\_\_\_ is verzonden, heeft \_\_\_\_\_, voor zover hier van belang, het navolgende aan \_\_\_\_\_ geschreven:

*"Geachte heer*

*Op 15-12-2017 hebben wij als werkgever uw dienstverband met onmiddellijke ingang beëindigd. De reden hiervan is dat u enkele collega's van u ernstig heeft bedreigd. U heeft bedreigd met lichamelijk geweld na afloop van de werkdag.*

*U heeft deze (concrete!) bedreigingen tweemaal geuit en wel in het bijzijn van de volgende personen:*

*Wij zullen de eindafrekening opmaken en u deze zo spoedig mogelijk doen toekomen.*

*In het vertrouwen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd,"*

2.8. Bij brief van 22 december 2017 heeft de gemachtigde van \_\_\_\_\_ namens \_\_\_\_\_ au tegen het ontslag geprotesteerd.

### **3. Het verzoek van \_\_\_\_\_ en zijn verweer**

3.1. \_\_\_\_\_ verzoekt de kantonrechter bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:

Primair:

- 
- I. het ontslag op staande voet te vernietigen;
  - II. te verplichten binnen 24 uur na betekening van de te wijzen beschikking toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden, tot het moment dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd, onder verbeurte van een dwangsom van € 500,00 per dag, althans een in goede justitie te bepalen dwangsom per dag, dat in gebreke blijft;
  - III. bij wijze van voorlopige voorziening voor de duur van het geding te veroordelen tot betaling aan van het salaris van € 2.210,04 bruto per maand, te vermeerderen met de vakantiebijslag en overige emolumenten vanaf 15 december 2017 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd en in staat te stellen om de bedongen werkzaamheden te verrichten, onder verbeurte van een dwangsom € 500,00 per dag, althans een in goede justitie te bepalen dwangsom per dag, dat in gebreke blijft;
  - IV. aan te verstrekken de salarisspecificaties vanaf december 2017, waarin de betalingen van sub II zijn verwerkt, op straffe van een dwangsom ter hoogte van € 100,00 per dag, althans een in goede justitie te bepalen dwangsom per dag voor elke dag dat dat in gebreke blijft;
  - V. aan te betalen de wettelijke verhoging van 50% wegens vertraging over het aan hem toekomende loon ex artikel 7:625 BW;

Subsidiair:

- VI. te veroordelen tot betaling van de billijke vergoeding aan van € 56.940,46 bruto, dan wel een in goed justitie te bepalen billijke vergoeding;
- VII. aan een transitievergoeding toe te kennen van € 4.774,- bruto;
- VIII. Aan een vergoeding wegens onregelmatige opzegging ex artikel 7:672 lid 10 BW toe te kennen van € 5.980,81 bruto;

Meer subsidiair

- IX. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wel is geëindigd door het ontslag op staande voet aan u een transitievergoeding ad € 4.774,- bruto toe te kennen;

Primair, subsidiair en meer subsidiair

- X. te veroordelen tot betaling aan van de wettelijke rente vanaf het tijdstip van opeisbaarheid van de hiervoor genoemde bedragen tot aan de dag der algehele voldoening;
- XI. te veroordelen in de kosten van de onderhavige procedure, het salaris van de gemachtigde daaronder begrepen.

3.2. Aan zijn verzoek legt het navolgende ten grondslag. heeft de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang beëindigd zonder dat daarvoor een dringende reden bestond. heeft aangevoerd dat er al enige tijd spanningen waren op de werkvloer tussen hem en had al ruime ervaring met het werken met de anode- en granulemachine, had toen hij met deze machines ging werken nog geen ervaring met deze specifieke machines. Nadat er in november 2015 een nieuwe

productiemedewerker was aangenomen begon volgens steeds meer de baas te spelen over (hij gaf vaak werkbevelen, terwijl hij hiërarchisch gezien niet boven u stond) en uitte hij regelmatig kritiek op Hierdoor ontstonden er discussies onderling gebruikte grof taalgebruik en had last van de houding en het gedrag van Dit zorgde voor de nodige spanningen bij Volgens heeft hij de problemen tussen hem en meerdere malen aangekaart bij zijn leidinggevende. Hier werd echter geen actie op ondernomen. In mei 2016 heeft hij bij een verzoek ingediend om zijn werkzaamheden die hij voor maart 2015 verrichtte weer te mogen verrichten. voelde zich erg onzeker door de kritiek van i. heeft dit verzoek niet ingewilligd. Op 14 december 2017 was de situatie op de werkvloer om te snijden, was bezig en commandeerde herhaaldelijk. Daardoor ontstond er een discussie tussen en over een vrachtwagen die geladen moest worden. Dit was voor de spreekwoordelijke druppel die de emmer deed overlopen. Hij is toen direct op zoek gegaan naar zijn leidinggevende de heer (hierna: ). Deze was echter niet aanwezig. u heeft vervolgens zijn frustratie over het voorval met geuit bij een andere collega de heer (hierna: ts) en is vervolgens weer aan het werk gegaan. Die nacht had slecht geslapen. Hij had zijn frustraties over reeds herhaaldelijk bij geuit, maar er werd steeds niet aan gedaan. De volgende ochtend, op 15 december 2017, is direct naar gegaan om aan te geven dat het zo niet langer kon. Toen het gevoel kreeg dat hem niet serieus nam, werd hij emotioneel. In deze toestand heeft hij aangegeven dat hij “zo kwaad was dat hij wel een dreun zou kunnen geven”, althans woorden van gelijke strekking. Vervolgens is weer aan het werk gegaan. Vervolgens deelde de heer (hierna: ) hem tijdens een gesprek dat op 15 december 2017 direct en zonder te vragen naar zijn kant van het verhaal mede dat hij op staande voet werd ontslagen omdat hij twee keer een collega zou hebben bedreigd. betwist dat hij collega's zou hebben bedreigd, zoals wordt gesteld in de ontslagbrief. Voorts betwist dat hij of een andere collega rechtstreeks zou hebben bedreigd en heeft hij nimmer de intentie gehad een collega daadwerkelijk een dreun te verkopen.

#### 4. Het voorwaardelijk zelfstandig verzoek van en haar verweer

4.1. heeft verzocht, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, niet ontvankelijk te verklaren in zijn verzoeken, althans die verzoeken af te wijzen. Voor het geval het ontslag op staande voet wordt vernietigd, heeft verzocht om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden, en nu de ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van , in afwijking van artikel 7:671b lid 8, onderdeel a BW, het einde van de arbeidsovereenkomst te bepalen op de dagtekening van de ontbindingsbeslissing, althans op een ander eerder tijdstip dat de kantonrechter juist acht, met veroordeling van in de proceskosten.

4.2. heeft aan haar verzoek het navolgende te grondslag gelegd en voert het navolgende verweer. Volgens was er wel degelijk een dringende reden voor het ontslag op staande voet. In de ochtend van 14 december 2017 heeft zijn collega bedreigd in elkaar te slaan, omdat hij het niet eens was met de werkverdeling. Vervolgens is naar gegaan. Daar heeft hij bedreigd “voor zijn bek te slaan”, zo nodig na hem

buiten te hebben opgewacht. Van deze bedreiging was getuige (hierna: ---, die ook nog hoorde dat had geroepen "Ik maak hem af". heeft leidinggevende, die die dag (14 december 2017) afwezig was, nog dezelfde dag telefonisch in kennis gesteld van de dreigementen die in de richting van waren geuit door. De volgende dag is direct naar getogen en heeft hij bedreigd buiten te zullen opwachten om hem in elkaar te slaan. Volgens een verklaring van zou hem op 14 december 2017 hebben bedreigd in elkaar te slaan. Deze uitlatingen komen erop neer dat heeft bedreigd een met name genoemde medewerker, (zwaar) lichamelijk letsel en/of lichamelijke pijn toe te brengen, oftewel deze te mishandelen, hetgeen te kwalificeren als ernstige bedreigingen in de zin van artikel 7:678 lid 2 aanhef en onder e BW. betwist dat de baas speelde over, regelmatig kritiek op hem uitte, in discussie ging met en daarbij grof taalgebruik gebruikte, dat zich regelmatig incidenten hebben voorgedaan tussen en en dat dit regelmatig heeft aangekaart bij Voorts bestrijdt bij gebrek aan wetenschap dat de sfeer op de werkvloer op 14 december om te snijden was. Het is volgens niet van belang dat uit wanhoop handelde en dat hij niet de intentie had zijn bedreigingen ten uitvoer te leggen. Volgens was het voor duidelijk welke reden er aan het ontslag op staande voet ten grond lag. De inhoud van de ontslagbrief van 15 december 2017 is slechts een toelaatbare inkleuring van de mondelinge mededeling van de ontslagreden van eerder die dag.

Voor zover het ontslag op staande voet wordt vernietigd, dient de arbeidsovereenkomst met wegens een of meerdere, al dan niet in samenhang te beschouwen, redelijke gronden te worden ontbonden. heeft zodanig verwijtbaar gehandeld of nagelaten te handelen, dat van in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De arbeidsverhouding tussen partijen is zodanig verstoord dat van in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

## 5. De beoordeling

5.1. heeft ter gelegenheid van de mondelinge behandeling aangegeven dat hij inmiddels een nieuwe baan heeft gevonden en daarom berust in beëindiging van het dienstverband. Hij heeft zijn primaire verzoek tot vernietiging van het ontslag ingetrokken. Thans wordt slechts een oordeel gevraagd omtrent het subsidiaire en meer subsidiaire verzoek van Nu daarmee vaststaat dat het dienstverband is beëindigd, behoeft op het zelfstandig tegenverzoek van dat strekt tot voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst evenmin te worden beslist.

5.2. Gelet op de in artikel 7:686a lid 4 BW genoemde vervaltermijn heeft de thans nog voorliggende verzoeken betrekking hebbend op de billijke vergoeding, de transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging tijdig ingediend.

### Billijke vergoeding

5.3. verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:681 BW. Hij legt aan dit verzoek ten grondslag dat jegens hem ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat sprake is geweest van een ongeldig ontslag op staande voet, waarmee de ernstige verwijtbaarheid van een gegeven is. betwist

---

dat sprake was van een dringende reden voor ontslag en betwist voorts dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven.

5.4. Uit artikel 7:681 lid 1, onderdeel a, BW volgt dat de kantonrechter op verzoek van de werknemer een billijke vergoeding kan toekennen, indien de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. In artikel 7:671 lid 1 sub c BW is bepaald dat de werkgever de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig kan opzeggen zonder schriftelijke instemming van de werknemer, tenzij de opzegging geschiedt op grond van artikel 7:677 lid 1 BW.

5.5. Gelet op de wetsgeschiedenis is ook in het kader van artikel 7:681 lid 1, onderdeel a, BW voor toekenning van een billijke vergoeding ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever vereist, maar is in een geval als bedoeld in dat artikel reeds invulling gegeven aan de ernstige verwijtbaarheid, nu de werkgever de voor een rechtsgeldig ontslag geldende voorschriften niet heeft nageleefd en in strijd met artikel 7:671 heeft opgezegd (zie: Kamerstukken I, 2013-2014, 33 818, nr. C, pag. 99 en 113). Een ontslag op staande voet dat niet rechtsgeldig wordt geacht, is dus als zodanig al ernstig verwijtbaar, omdat dan is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW.

5.6. Gezien het voorgaande staat in de eerste plaats ter beoordeling of op 15 december 2017 rechtsgeldig op staande voet heeft ontslagen en - meer in het bijzonder - of er voor sprake was van een dringende reden om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. Op grond van artikel 7:678 lid 1 BW worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 7:677 BW beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die tot gevolg hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bij de beoordeling van de vraag of van zodanige dringende reden sprake is, moeten de omstandigheden van het geval - waaronder de persoonlijke omstandigheden van de werknemer zoals diens leeftijd, de aard en duur van het dienstverband en de gevolgen van het ontslag op staande voet - in onderling verband en samenhang bezien in aanmerking worden genomen. Het ontslag op staande voet is een ultimatum remedium met verstrekkende gevolgen. Ook indien de gevolgen ingrijpend zijn, kan een afweging daarvan tegen de aard en de ernst van de dringende reden tot de slotsom leiden dat onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. De stelplicht en de bewijslast ten aanzien van het bestaan van een dringende reden liggen bij de werkgever.

5.7. Ter gelegenheid van de mondelinge behandeling heeft de reden voor het ontslag op staande voet toegelicht en is de grond van het ontslag op staande voet duidelijk geworden. Op 15 december 2017 heeft van vernomen dat op 14 december 2017 tegen de heer had bedreigd dat hij "voor zijn bek zou slaan" zo nodig na hem buiten te hebben opgewacht. Deze woorden heeft in de ochtend van 15 december 2017 nogmaals tegen herhaald. Dit was voor de dringende reden om op staande voet te ontslaan. heeft in dit verband verklaard dat hij dergelijk onacceptabel gedrag niet tolereert binnen zijn bedrijf, zeker niet nadat iemand er nog een nachtje over heeft kunnen slapen. Hij nam de bedreigingen uiterst serieus, aangezien het een volgende keer wellicht niet bij bedreigingen alleen blijft. heeft erkend dat hij op 15 december 2017 tegen heeft gezegd dat hij "zo kwaad is op dat hij hem wel een dreun zou kunnen geven" of woorden van gelijke strekking. heeft verklaard dat hij op het moment dat op staande voet werd ontslagen niet op de hoogte was van de vermeende rechtstreeks bedreigen door aan op 14 december 2017, zodat dit, wat er verder ook van zij, geen

grondslag vormde voor het op 15 december 2017 aan gegeven ontslag op staande voet. Voorgaande betekent dat beoordeeld moet worden of de uitlating van tegen dat hij "voor zijn bek zou slaan" zo nodig na hem buiten te hebben opgewacht een dringende reden oplevert die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Ter gelegenheid van de mondelinge behandeling is, anders dan in het verweerschrift door betoogd, vast komen te staan dat er reeds langer tijd sprake was van spanningen en strubbelingen tussen en Ook is vast komen te staan dat daarvan op de hoogte was.

5.8. De kantonrechter stelt voorop dat de uitlatingen van die aan het ontslag op staande voet ten grondslag liggen op zich zelf ontoelaatbaar zijn en dat net deze uitlatingen/gedragingen de grenzen van het acceptabele heeft overschreden. Alleen kan hieraan geen zodanig zwaarwegend gewicht worden toegekend dat dit een ontslag op staande voet rechtvaardigt. In de eerste plaats geldt dat in een geval als dit, waarin had gehoord wat tegen en met betrekking tot zou hebben gezegd, van verwacht had mogen worden dat hij, alvorens tot een sanctie over te gaan, aan had gevraagd wat hij gezegd had, wat hij daarmee beoogde en wat daarvan de achtergrond was. Hetgeen had vernomen, kan immers niet zonder meer als een ernstige bedreiging van een collega worden aangemerkt, maar zou ook kunnen worden geduid als een uiting van frustratie. In de tweede plaats geldt dat, tezamen met de overige omstandigheden van het geval, waaronder de omstandigheid dat bekend was met spanningen en strubbelingen op de werkvloer tussen en en gesteld nog gebleken is dat die alleen aan te wijten waren, de leeftijd, het dienstverband van en zijn functioneren en tevens gelet op de ingrijpende financiële gevolgen van een ontslag op staande voet, een ontslag op staande voet - een en ander in onderling verband bezien - hier niet op zijn plaats was. had moeten volstaan met een minder zware sanctie, bijvoorbeeld met een (ernstige) waarschuwing of een op non actiefstelling. Het gegeven ontslag op staande voet is dan ook niet rechtsgeldig gegeven en houdt geen stand.

5.9. Nu ten onrechte op staande voet heeft ontslagen zal de kantonrechter vanwege het daarmee ernstig verwijtbaar handelen een billijke vergoeding toekennen. Als uitgangspunt heeft te gelden dat de hoogte van de billijke vergoeding vooral bepaald wordt door de mate van het ernstig verwijtbare handelen en nalaten van de werkgever. Bij het bepalen van de omvang van de billijke vergoeding komt het verder aan op een beoordeling van alle omstandigheden van het geval (zie: HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR: 2017:1187 (New Hairstyle)). Daarbij heeft de kantonrechter de mogelijkheid om de hoogte van de vergoeding te bepalen op een wijze die – en op een niveau dat – aansluit bij de omstandigheden van het geval. In dit geval houdt de kantonrechter rekening met het feit dat, zoals hiervoor overwogen, dat met zijn uitlatingen op 14 december 2017 de grenzen van het acceptabele heeft overschreven. Dat neemt niet weg dat het ontslag op staande voet, dat niet overeind is gebleven, een diffamerend karakter voor heeft. Nu geen minder verstrekkende maatregelen heeft genomen, hoewel dat gelet op de omstandigheden wel van haar mocht worden verwacht, heeft zij in een onhoudbare werksituatie geplaatst waardoor voortzetting van het dienstverband voor onmogelijk is geworden en zich genoodzaakt heeft gezien te berusten in de beëindiging van het dienstverband. Hierdoor is de arbeidsovereenkomst vroegtijdig geëindigd als gevolg waarvan schade lijdt, die voor rekening van komt. Gebleken is dat per half maart 2017 een nieuwe baan heeft gevonden. heeft betoogd dat hij daarmee echter nog niet de

---

zekerheid heeft die hij met zijn dienstverband bij \_\_\_\_\_ had aangezien het om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gaat tegen een lager salaris. De kantonrechter zal gelet op de hiervoor genoemde omstandigheden aan \_\_\_\_\_ een billijke vergoeding toekennen van € 4.774,00 bruto, zijnde twee bruto maandsalarissen inclusief vakantietoeslag.

#### Transitievergoeding

5.10. Ten aanzien van de verzochte transitievergoeding wordt het volgende overwogen. Indien de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en deze door de werkgever wordt beëindigd, heeft de werknemer van rechtswege aanspraak op de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW. Geen transitievergoeding is verschuldigd, zo volgt uit lid 7 sub c van dat artikel als het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. De wetgever heeft hierbij voor ogen gestaan dat voor ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer sprake moet zijn van bijzondere omstandigheden en dat niet snel mag worden aangenomen dat geen transitievergoeding verschuldigd is. Voor de vraag of sprake is van ernstige verwijtbaarheid als bedoeld in artikel 7:673 lid 7 aanhef en onder c BW moet derhalve een hoge lat worden aangelegd, zoals dat ook geldt voor de ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werkgever die aanleiding kan zijn voor de billijke vergoeding van artikel 7:671b lid 8 aanhef en onder c BW. \_\_\_\_\_ heeft aangevoerd dat \_\_\_\_\_ ernstig verwijtbaar gehandeld heeft doordat de uitlatingen van \_\_\_\_\_ zijn te kwalificeren als ernstige bedreigingen in de zin van artikel 7:678 lid 2 aanhef en onder e BW.

5.11. In dit geval zijn de gedragingen in het licht van alle hiervoor genoemde omstandigheden onvoldoende om uit te gaan van ernstige verwijtbaarheid in de zin van artikel 7:671b lid 8 aanhef en onder c BW. De hoogte van de verzochte transitievergoeding is niet betwist. De transitievergoeding zal eveneens worden toegewezen.

#### Gefixeerde schadevergoeding

5.12. Op grond van artikel 7:672 lid 10 BW is de partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. Vast staat dat \_\_\_\_\_ de arbeidsovereenkomst met \_\_\_\_\_ onterecht onverwijld heeft opgezegd. Daarmee heeft zij opgezegd tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt. Tegen het door gevorderde bedrag van € 5.980,81 bruto heeft \_\_\_\_\_ niet afzonderlijk verweer gevoerd. De verzochte veroordeling tot betaling van € 5.980,81 bruto wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn zal dan ook worden toegewezen.

5.13. Nu de subsidiaire verzoeken zijn toegewezen, behoeft het meer subsidiaire verzoek geen bespreking meer.

5.14. \_\_\_\_\_ heeft de wettelijke rente over de billijke vergoeding de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding verzocht. De kantonrechter begrijpt uit artikel 7:686a BW dat het de bedoeling van de wetgever is geweest om een limitatieve opsomming te geven van de vergoedingen waarover wettelijke rente kan worden gevorderd. De billijke vergoeding ex artikel 7:682 lid 3 BW staat in bovengenoemde bepaling expliciet



niet genoemd. De kantonrechter zal de wettelijke rente over de billijke vergoeding derhalve afwijzen. Met toepassing van artikel 7:686a lid 1 BW zal de gevorderde wettelijke rente over de transitievergoeding worden toegewezen te rekenen vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, dus vanaf 15 januari 2018 en zal de gevorderde wettelijke rente over de gefixeerde schadevergoeding worden toegewezen te rekenen vanaf de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, dus vanaf 15 december 2017.

5.15. zal als de grotendeels in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de proceskosten. Deze worden aan de zijde van tot op heden begroot op: € 1.076,00 bestaande uit € 476,00 aan griffierecht en € 600,00 voor salaris gemachtigde.

5.16. heeft bezwaar gemaakt tegen de gevorderde uitvoerbaar bij voorraadverklaring gelet op het restitutierisico omdat geen inkomsten heeft. Nu ter gelegenheid van de mondelinge behandeling is gebleken dat een nieuwe baan heeft en derhalve inkomsten verwerft, gaat de kantonrechter aan dit verweer voorbij en zal de gevorderde uitvoerbaar bij voorraadverklaring eveneens worden toegewezen.

## 6. De beslissing

De kantonrechter:

6.1. veroordeelt tot betaling aan van een bedrag van € 4.774,00 ter zake van de billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:681 BW;

6.2. veroordeelt tot betaling aan van een bedrag van € 4.774,00 bruto ter zake de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW, te vermeerderen met de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 BW daarover vanaf 15 januari 2018 tot aan de dag van volledige betaling;

6.3. veroordeelt tot betaling aan van een gefixeerde schadevergoeding van € 5.980,81 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 BW, berekend vanaf 15 december 2017 tot de dag van volledige betaling;

6.4. veroordeelt in de proceskosten. aan de zijde van tot op heden begroot op € 1.076,00;

6.5. verklaart deze beschikking tot zover uitvoerbaar bij voorraad;

6.6. wijst af het meer of anders verzochte.

Deze beschikking is gegeven door mr. R.P.P. Hoekstra en in het openbaar uitgesproken op 5 april 2018.

Voor grasse  
5 APR. 2018  
De griffier van de rechtbank  
Midden-Nederland

