

beschikking

In naam van de Koning

RECHTBANK ROTTERDAM

zaaknummer: 6782838 VZ VERZ 18-7370

uitspraak: 31 mei 2018

beschikking van de kantonrechter, zitting houdende te Rotterdam,

in de zaak van

de besloten vennootschap

gevestigd te
verzoekster,
tevens verweerster in het tegenverzoek,
gemachtigde: mr. J.B. Kloosterman te Rotterdam,

tegen

wonende te
verweerster,
tevens verzoekster in het tegenverzoek,
gemachtigde: mr. M. Westhoeve te Rotterdam.

Partijen worden hierna aangeduid als respectievelijk “ ” en “ ”.

1. Het verloop van de procedure

1.1 Het verloop van de procedure volgt uit de volgende processtukken:

- het verzoekschrift, met producties 1 tot en met 13, ontvangen op 30 maart 2018;
- het verweerschrift, tevens houdende een tegenverzoek, met producties 1 tot en met 29;
- de nader overgelegde producties 11 en 12 aan de zijde van
- de nader overgelegde producties 13 tot en met 18 aan de zijde van en verweer tegen zelfstandige verzoeken;
- de spreekantekeningen aan de zijde van

1.2 De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 4 mei 2018. Namens is ter zitting verschenen dhr (mede)bestuurder, bijgestaan door mr. R. Simons namens de gemachtigde. is verschenen, bijgestaan door de gemachtigde mr. M. Westhoeve. Beide partijen hebben hun standpunten (nader) toegelicht. Van hetgeen ter zitting is verhandeld heeft de griffier aantekeningen gehouden.

1.3 De beschikking is bepaald op heden.

2. De vaststaande feiten

In de onderhavige procedure zal – voor zover thans van belang – worden uitgegaan van de volgende vaststaande feiten.

2.1 , geboren op is op 1 maart 2016 in dienst getreden bij op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van (vakinhoudelijk) secretaresse. Het laatstverdiende salaris van bedraagt € 2.333,13 per maand, te vermeerderen met 8,33 % vakantietoeslag.

2.2 [REDACTED] was reeds eerder voor onbepaalde tijd in dienst bij [REDACTED] van 6 januari 2012 tot 30 september 2015. Deze arbeidsovereenkomst is door [REDACTED] zelf opgezegd.

2.3 Op de overeenkomst zijn de arbeidsvoorwaarden uit de Personeelsklapper van [REDACTED] van toepassing. In artikel 10.7 van de Personeelsklapper staat vermeld:

"Een Medewerker mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van [REDACTED] Notarissen B.V. niet - hetzij om niet hetzij tegen een vergoeding - (neven)werkzaamheden verrichten voor of ten behoeve van derden, van welke aard dan ook. (...)"

2.4 Op 21 juni 2017 heeft [REDACTED] zich ziekgemeld in verband met burn-outklachten.

2.5 De bedrijfsarts adviseert bij de probleemanalyse van 6 juli 2017 als volgt:

*"Belangrijk is nu zelf te zorgen voor een vast dagritme en dagelijks bewegen (dagelijks 30 minuten wandelen, fietsen etc) en als het wat beter gaat ook heel rustig aan weer te starten met tweemaal per week intensief bewegen/sporten.
Om uit de huidige gezondheidsproblemen te raken lijkt het mij wel noodzakelijk een specialist in te schakelen voor hulp. Mevrouw [REDACTED] wordt daarvoor naar een specialist verwezen."*

2.6 [REDACTED] heeft [REDACTED] steeds op de hoogte gehouden over het verloop van haar ziekte en de activiteiten die zij ondernam ten behoeve van haar herstel, waaronder een medisch traject bij HSK (een organisatie gericht op het begeleiden en behandelen van mensen met onder andere psychische klachten, depressie en burn-out). Op 16 oktober 2017 om 2:47 uur heeft [REDACTED] in dat kader – voor zover thans van belang – het volgende in een e-mail aan [REDACTED] geschreven:

"(...) Samen met hsk kijken we steeds naar activiteiten die zouden kunnen zorgen voor meer energie. Nu ben ik naast wandelen en ontspannende activiteiten ook het visagie, schilderen en sporten wat meer aan het oppakken.

Zo ben ik bezig met (nieuwe) dingen uitproberen en meer dingen aan het ondernemen. Helaas neemt mijn vermoeidheid nog niet af maar weet ik inmiddels wel iets beter te zorgen dat het niet erger wordt en hoe ik kan zorgen dat de vermoeidheid vaker constant blijft door voldoende rust momenten in te lassen.

Wel merk ik nog steeds dat in de middag en in de avond mijn klachten toenemen naar verhouding ik dingen heb ondernomen. Sommige dingen zijn helaas nog steeds te ingrijpend. Met name moet ik de dag zelf en de dag dat ik bij hsk ben geweest, bijkomen en dus blijft er weinig energie over voor andere dingen. (...)"

2.7 In reactie op die e-mail heeft [REDACTED] op 17 oktober 2017 om 11:38 uur het volgende geschreven aan [REDACTED]:

"Beste [REDACTED]

Dank voor jouw mail. Wij stellen er toch een enkel vraagteken bij. Wij horen namelijk dat jij naast jouw werkzaamheden bij ons kantoor nevenactiviteiten ontwikkelt. Dat lijkt ons niet in de haak en wij willen jou daar nu over spreken. Niet alleen omdat dit gelet op jouw arbeidsovereenkomst niet mogelijk is maar ook omdat dit natuurlijk jouw herstel ernstig beperkt en verder weg brengt. Juist nu jij in jouw mails aangeeft dat jij aan jouw herstel werkt en dat het moeizaam gaat kan het natuurlijk niet zo zijn dat jij daar andere werkzaamheden verricht naast herstel danwel naast het werk bij ons.

Wij nemen de zaak serieus en willen jou daar morgenmiddag om 16:00 uur over spreken. Dit gesprek zal plaatsvinden in de lobby van het Marriot Hotel. Dat brengt mee dat het vertrouwelijk kan blijven. Wij willen er geen misverstand over laten bestaan dat je aanwezig moet zijn. dit omdat wij dit direct willen ophelderen maar ook omdat wij jouw kant van de zaak willen horen. Laat dan ook weten dat je er morgen zal zijn.

Groet, [REDACTED]

Vervolgens heeft [REDACTED] om 11:54 uur daarop als volgt gereageerd:

"Hoi [REDACTED]

Ik geloof dat je dit helemaal verkeerd hebt opgevat.

Er is absoluut geen sprake van nevenactiviteiten mar slechts een hobby zoals ik ook in mijn mail heb aangegeven. Ik heb mijn vriendin haar bruidsmake-up gedaan omdat dit mijn hobby is en ontving hier ook geen geld voor. Dit heb ik in goed overleg gedaan met hsk en dat was danook geen pboleem.

Dit bedoelde ik juist met negativiteit vanuit kantoor, omdat er meteen na speculatie vanuit gegaan wordt dat ik niet serieus omga met mijn ziek zijn.

Ik neem aan dat dit voldoende opheldering heeft gebracht en dat het gesprek morgen niet nodig is.

Met vriendelijke groet, [REDACTED]"

Om 13:44 uur heeft [REDACTED] als volgt gereageerd:

"Hai [REDACTED],

Wij vinden het van belang om het gesprek wel nu te hebben, je kunt dan nadere toelichting geven.

Vriendelijke groet, [REDACTED]"

2.8 Op 18 oktober 2017 om 12:05 uur heeft [REDACTED] [REDACTED] bericht dat zij niet in staat is om het gesprek die middag bij te wonen:

"Best [REDACTED] [REDACTED] en [REDACTED]

Helaas ben ik niet in staat om vanmiddag het gesprek bij te wonen. Ik heb de toon van de e-mail van gister dwingend en toch wel enigzins agressief ervaren en zijn mij absoluut niet ten goede gekomen. Ik heb de hele nacht wakker gelegen en heb letterlijk 10 stappen terug gedaan ten opzichte van hoe ik mij van de week voelde. Het typen van deze e-mail is al zo belastend voor mij, laat staan dat ik me kan concentreren tijdens een dergelijk gesprek. Ik heb gewoonweg die energie niet.

Ik snap dat er vraagtekens zijn ontstaan naar aanleiding van speculaties binnen kantoor maar dit had op een hele andere manier gekunt. Totaal de essentie van mijn e-mail daar gelaten.

Nogmaals zal ik duidelijkheid brengen naar aanleiding van jullie e-mail en dit is het laatste wat ik hierover te zeggen heb voordat dit inderdaad zijn eigen leven gaat leiden.

Ik ben geen eigen onderneming gestart en ben dit absoluut ook niet van plan, laat staan dat ik nevenactiviteiten uitvoer. Als ik een eigen onderneming had willen starten dan had ik dit jaren geleden al gedaan of kunnen doen. Bovendien heb ik opgezocht wat nevenactiviteiten precies inhouden: "het uitoefenen van dezelfde werkzaamheden elders, werkzaamheden uitvoeren van concurrerende aard of werkzaamheden uitvoeren die zoveel energie in beslag nemen dat men niet in staat zou zijn om de huidige werkzaamheden uit te voeren." Geen van alle zijn hier aan de orde.

Als ik überhaupt iets te verbergen had, had ik zelf ook niet aangegeven in mijn e-mail dat ik o.a. de visagie wat meer ben gaan oppakken. Bovendien heb ik in maart een aanvraag voor een vrije dag ingediend bij [REDACTED] met daarin het verhaal dat mijn vriendin zou gaan trouwen op 28 september 2017 en ik haar make-up zou verzorgen. Als dit in strijd zou zijn met mijn contract en dit onder nevenactiviteiten zou vallen, dan had ik dit eerder moeten horen. Jullie waren hiervan tenslotte destijds al van op de hoogte.

Zoals ik al eerder in mijn e-mail en ook per telefoon heb aangegeven is visagie slechts een hobby van mij. Ik ontvang hier dan ook geen geld voor. Een hobby uitvoeren wordt gestimuleerd door zowel de arboarts als hsk. Ik wil ten bewijs desnoods mijn weekschema's doorsturen die ik opmaak samen met hsk. Hierin staat voor elke dag een sociale activiteit, een vorm van beweging en een creatieve activiteit gepland. Onder creatieve activiteit valt make-up of schilderen. Ik ben dan ook de afgelopen weken hier maar twee keer mee bezig geweest en dit was bij mezelf.

Momenteel zit ik in een herstellende fase wat gaat met vallen en opstaan. Dingen uitproberen en leuke dingen ondernemen horen daarbij en dat zal soms betekenen dat het achteraf nog iets te zwaar was. Hier leer ik van en zorgt ervoor dat ik mijn grenzen beter bewaak en meer rust momenten inlas of de duur van de activiteit afneem zodat dit in de toekomst niet te zwaar zal zijn.

In heb de correspondentie gelezen tussen hsk en kantoor. Hsk heeft te maken met een beroepsgeheim en mag geen inhoudelijke details verschaffen over welke activiteiten ik onderneem om mijn herstel te bevorderen. Net zo min ik verplicht ben om dit aan jullie te verschaffen. Echter ben ik vanaf het begin open en eerlijk geweest over mijn ziekteverzuim en heb dan ook niets te verbergen. Ik werk aan mijn herstel en het uitoefenen van mijn hobbies brengen mij positieve en goede energie wat mijn herstel ten goede komt.

Het typen van deze e-mail is echter al zo belastend voor mij dat ik amper uit ogen kan kijken van de hoofdpijn, geen energie heb om mijn bed uit te komen laatstaan om te eten of de deur uit te gaan. Bovendien heeft de negativiteit die ik vanuit jullie en kantoor ervaar mij de indruk dat jullie niet begaan zijn met mijn herstel.

Ik heb hsk en de arboarts op de hoogte gesteld hiervan en de correspondentie tot zo ver. Ik mag aannemen dat er sprake was van een miscommunicatie of verkeerde interpretatie maar dat er verder geen onduidelijkheid meer bestaat hierover.

Groet, ██████████

2.9 Er heeft op 18 oktober 2018 geen gesprek plaatsgevonden tussen ██████████ en ██████████

2.10 Op 25 oktober 2017 is ██████████ bij de bedrijfsarts geweest, die schrijft in de periodieke evaluatie het volgende:

"De klachten van mevrouw ██████████ zijn de laatste week toegenomen in hevigheid als gevolg van extra spanningen. Zij heeft energetische beperkingen en beperkingen in haar persoonlijk functioneren. Haar behandeling bij HSK loopt nog en lijkt adequaat. Als gevolg van recente ontwikkelingen, rond activiteiten naast het werk, is er een arbeidsconflict ontstaan tussen de werkgever en werknemers. De bedrijfsarts heeft mevrouw ██████████ niet geadviseerd om te starten met werkzaamheden als visagiste. (...)

Er is nu sprake van een arbeidsconflict. Mijn advies om daarvoor een onafhankelijke mediator in te schakelen om u beide te ondersteunen bij het vinden van een oplossing voor dit conflict. (...) Mevrouw ██████████ is nu wel weer gedeeltelijke belastbaar met arbeid in het kader van een re-integratie traject."

2.11 Op 27 oktober 2017 heeft de gemachtigde van ██████████ aan ██████████ bevestigd dat mediation gestart zal worden en ██████████ geadviseerd rechtsbijstand te zoeken.

2.12 Vervolgens hebben partijen mediation beproefd. Het mediationtraject heeft tot eind januari 2018 geduurd, maar heeft niet tot een oplossing geleid.

2.13 Op 28 november 2017 is ██████████ wederom bij de bedrijfsarts geweest. In de periodieke evaluatie is opgenomen:

"Op verzoek van de werkgever is het spreekuur vervroegd. Ik heb begrepen dat mediation is ingeschakeld en dat er waarschijnlijk een vaststellingsovereenkomst zal komen. Mevrouw ██████████ heeft op dit moment nog beperkingen in energie, concentratie, verdelen van de aandacht, onthouden, hanteren van emoties en omgaan met stress. Haar behandeling bij HSK is geïntensiveerd.

(...) Ik begrijp dat mevrouw ██████████ wordt vrijgesteld van werkzaamheden zodra de VOK is getekend. Ik verwacht dat mevrouw ██████████ vanaf 15 februari volledig arbeidsgeschikt zal zijn.

Gemaakte afspraken

Op 8 januari heb ik een nieuwe afspraak ingepland bij de vaste bedrijfsarts meneer ██████████ "

2.14 Op 6 december 2017 heeft ██████████ om een second opinion verzocht bij de arbodienst.

2.15 Op 8 januari 2018 heeft de gemachtigde van ██████████ aan de gemachtigde van ██████████ bericht dat ██████████ een afspraak bij de bedrijfsarts op diezelfde datum zou hebben

gemist. [REDACTED] heeft als gevolg daarvan aangekondigd het loon op te schorten en met ingang van 1 februari 2018 het loon te stellen op 70 % in plaats van de 100 % die sinds juni 2017 steeds is uitbetaald. [REDACTED] heeft hiertegen bezwaar gemaakt.

2.16 Op 16 januari 2018 heeft de second opinion-arts zijn rapport uitgebracht, daarin staat:

1. Momenteel 100 % arbeidsongeschikt
2. 15/2 niet 100 % hersteld, wellicht starten met 2 u per dag
3. RI echter niet zinvol bij werkgever vw verstoorde verhoudingen
4. 2 sporen: herstel via behandeling komende 12 weken (cf richtlijn)
5. 2 sporen: beide advocaten moeten komende 12 weken tot oplossing komen om uit elkaar te gaan

De gezondheid van mevr. [REDACTED] is momenteel zodanig, dat niet verwacht mag worden, dat zij over 4 weken 100 % hersteld zal zijn en derhalve 100 % arbeidsgeschikt. De Re-integratie bij huidige werkgever moet niet meer ter sprake komen vanwege de ernstig verstoorte arbeidsverhoudingen en de juridisering van het conflict. De komende 12 weken moeten gebruikt worden voor herstel via behandeling EN door beide advocaten om tot een voor alle partijen aanvaardbare oplossing te komen om uit elkaar te gaan. Conform professionele richtlijn mag over 12 weken verwacht worden dat herstel is opgetreden."

2.17 Na het mislukken van het mediationtraject heeft [REDACTED] een nieuwe afspraak met de bedrijfsarts laten inplannen. Op 2 februari 2018 heeft de arbodienst een afspraak ingepland voor een nieuw consult op 3 april 2018. De afspraak is doorgestuurd naar de gemachtigde van [REDACTED] met het herhaalde verzoek de loonopschorting op te heffen. De gemachtigde van [REDACTED] heeft de gemachtigde van [REDACTED] bericht dat de afspraak met de bedrijfsarts afgewacht moest worden voordat het loon weer zou worden uitbetaald.

2.18 Uiteindelijk heeft [REDACTED] op 27 februari 2018 een oproep ontvangen voor een vervroegd consult bij de bedrijfsarts op 7 maart 2018. De bedrijfsarts adviseert in de periodieke evaluatie naar aanleiding van dit consult:

"Schakel opnieuw de onafhankelijke mediator in om toch verder te praten over een oplossing voor het nog steeds aanwezige arbeidsconflict. De klachten zullen niet allemaal snel verdwijnen, maar medisch gezien kan mevrouw [REDACTED] per 1 mei 2018 weer volledig gaan hervatten. Zij is dan niet meer arbeidsongeschikt als gevolg van ziekte en/of gebrek zoals wordt bedoeld in de Ziektewet.

Het verwachte doel

Arbeidsgeschikt per 1 mei 2018."

2.19 Op 9 maart 2018 heeft [REDACTED] het resterende salaris over januari 2018 en 70 % van het salaris over februari 2018 aan [REDACTED] uitgekeerd.

2.20 De gemachtigde van [REDACTED] heeft de reeds aangekondigde loonvordering in kort geding ingediend. De zitting in de kortgedingprocedure heeft plaatsgevonden op 27 maart 2018. In het proces-verbaal daarvan is – voor zover van belang – opgenomen:

"(...) Mr. Kloosterman heeft verzocht om een proces-verbaal van de zitting, in verband met verklaringen van de zijde van [REDACTED] die (ook) voor toekomstige procedures relevant kunnen zijn.

(...)

Is er nog 'een weg terug?'

In punt 6 van de pleitnota wordt [REDACTED] verweten dat zij alleen maar een 'exit' wil. De second opinion zegt dat dat de juiste weg is en de huidige bedrijfsarts gaat daar ook in mee. Re-integratie kan niet meer. Ze kan niet terug. De bedrijfsarts zegt het moet niet meer ter sprake komen. Partijen zijn gebaat bij een oplossing. Ze had graag terug gegaan, maar er is geen weg meer terug. (...)"

2.21 Bij vonnis in kort geding van 6 april 2018 heeft de kantonrechter [REDACTED] niet-ontvankelijk verklaard in haar vorderingen wegens het ontbreken van spoedeisend belang.

2.22 Op 9 april 2017 heeft de re-integratie- en preventieadviseur van de arbodienst telefonisch contact gehad met [REDACTED] en met haar het verzuim besproken. In de “terugkoppeling evaluatieconsult” opgesteld op 13 april 2018 is geschreven:

*“Het verwachte doel
De bedrijfsarts geeft aan: Arbeidsgeschiedt per 1 mei”*

3. Het verzoek

3.1 [REDACTED] heeft verzocht de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

3.2 [REDACTED] heeft – verkort en zakelijk weergegeven – het volgende aan haar verzoek ten grondslag gelegd.

3.2.1 De arbeidsverhouding is duurzaam verstoord. Gelet op de inhoud van de uitlatingen van [REDACTED] op Facebook (“[REDACTED] Visagie” en “Nu ook voor themafeesten zoals bijv. Halloween (...) Voor meer informatie en reserveringen (...)” en “(...) Ga je binnenkort trouwen en zoek je een visagiste zodat je op jouw mooie dag nog meer zult stralen? Neem gerust contact op voor meer informatie en prijzen (...)”) had [REDACTED] alle recht op uitleg, juist omdat [REDACTED] in haar updates over haar arbeidsongeschiktheid naar het personeel sprak van ernstige vermoeidheid. [REDACTED] wilde echter niet ingaan op het legitieme en redelijke verzoek van [REDACTED] om een gesprek te voeren over haar activiteiten. [REDACTED] wilde zich niet verantwoorden, maar gelet op haar bijgewerkte profielfoto op Facebook op 8 oktober 2017 waarbij zij gezellig uit is met vriendinnen, was zij daartoe wel in staat.

Ondanks de weigerachtige, agressieve en beschuldigende houding van [REDACTED] heeft [REDACTED] zich ingespannen om de situatie te de-escaleren en is een mediationtraject gestart. [REDACTED] wil niet meer spreken over een terugkeer bij [REDACTED] en mede gelet op de uitingen van [REDACTED] in het kader van het kort geding dat er ‘geen weg meer terug is’, verzoekt [REDACTED] de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te ontbinden.

4. Het verweer

4.1 Het verweer van [REDACTED] strekt primair tot afwijzing van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en subsidiar, voor het geval de ontbinding wordt toegewezen, de arbeidsovereenkomst te ontbinden met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden, met veroordeling van [REDACTED] tot betaling aan [REDACTED] van de transitievergoeding alsmede een billijke vergoeding en het treffen van een deugdelijke eindafrekening, en zowel primair als subsidiar een verklaring voor recht ten aanzien van het saldo opgebouwde doch niet genoten vakantiedagen, met veroordeling van [REDACTED] in de proceskosten.

4.2 [REDACTED] heeft daartoe – verkort en zakelijk weergegeven – het volgende aangevoerd.

4.2.2 Hoewel de door [REDACTED] aangedragen gronden onvoldoende zijn om te kunnen spreken van een verstoorde arbeidsverhouding en [REDACTED] niet onderbouwt waarom van haar niet geveerd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, noch de herplaatsingsverplichting bespreekt, betwist [REDACTED] niet dat de arbeidsrelatie is verstoord en dat de arbeidsovereenkomst om die reden dient te eindigen. Zij baseert zich hierbij op de conclusies van de bedrijfsarts en second opinion-arts, die beiden hebben geoordeeld dat re-integratie niet meer mogelijk is en dat partijen uit elkaar moeten, wat volgens haar iets heel anders is dan ‘niet meer terug willen’.

[REDACTED] heeft de verstoorde arbeidsrelatie doelbewust nagestreefd en gevoed teneinde zich op een wettelijke ontslaggrond te kunnen beroepen, nu zij eerder geen grond had voor ontbinding. Van nevenwerkzaamheden was geen sprake en [REDACTED] kan niet verweten worden

dat zij weigerde hierover te komen spreken nu zij reeds uitgebreid had uitgelegd hoe het zat en een gesprek voor haar, gezien haar medische klachten, te belastend was. Berichten en foto's die [REDACTED] op social media heeft gepubliceerd geven niet per se de werkelijkheid weer. [REDACTED] heeft de facebookpagina verwijderd nadat zij bekend was geraakt met de bezwaren van [REDACTED] hiertegen, omdat de pagina voor haar niets betekende. De e-mail van [REDACTED] en het telefoongesprek daarna had afdoende moeten zijn, maar [REDACTED] heeft ervoor gekozen haar niet te geloven en de situatie te doen escaleren. Van [REDACTED] had als goed werkgever verwacht mogen worden dat zij de zaken zou relativeren en het vormen van oordelen zou overlaten aan de bedrijfsarts.

4.2.3 Het opzegverbod bij ziekte staat evenwel in de weg aan de ontbinding. [REDACTED] is op 10 april 2018 door haar partner, bewusteloos op de grond in de woonkamer aangetroffen. [REDACTED] is vervolgens met spoed door de ambulance naar het ziekenhuis afgevoerd en heeft de nacht in het ziekenhuis moeten doorbrengen. Er zijn diverse medische onderzoeken gedaan en geconstateerd is dat [REDACTED] kampte met een sterk verhoogde bloeddruk. Met de arbodienst is niet gesproken over de ziekenhuisopname, omdat dit heeft plaatsgevonden na het laatste contactmoment. Het rapport van de arbodienst gaat dus uit van achterhaalde informatie. [REDACTED] is nog ziek en gezien haar recente ziekenhuisopname en het feit dat zij nog klachten ervaart, is niet aannemelijk dat herstel op korte termijn plaats zal vinden en dat het opzegverbod daarmee opgeheven zal worden. Daarnaast houdt het ontbindingsverzoek verband met de ziekte van [REDACTED]

4.2.4 Voor zover geoordeeld wordt dat ondanks het opzegverbod de arbeidsovereenkomst in het belang van [REDACTED] dient te eindigen conform artikel 7:671b lid 6 sub b BW, maakt [REDACTED] aanspraak op de transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW. Bij de berekening van de transitievergoeding moet worden uitgegaan van de eerste datum van indiensttreding omdat de tweede arbeidsovereenkomst de eerste arbeidsovereenkomst met een tussenpoos van minder dan 6 maanden heeft opgevolgd (artikel 7:673 lid 4 sub b BW). Berekend over de periode 6 januari 2012 tot 1 augustus 2018 bedraagt de transitievergoeding € 5.054,96.

4.2.5 Voorts maakt [REDACTED] aanspraak op een billijke vergoeding op grond van artikel 7:671b lid 8 sub c BW. [REDACTED] maakt zich schuldig aan vijfdubbel ernstig verwijtbaar handelen door te escaleren en aan te sturen op beëindiging; zich onvoldoende in te spannen om de verhoudingen te normaliseren na de eerdere gerechtelijke procedure; geen loon te betalen; de re-integratieverplichtingen te schenden en zich schuldig te maken aan treiterij. De billijke vergoeding dient gebaseerd te zijn op een jaarsalaris welk bedrag wordt vermeerderd tot een totaalbedrag van € 35.000,00 bruto wegens de gevolgen van de ontbinding voor [REDACTED] en de grote mate waarin [REDACTED] jegens haar ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

5. Het zelfstandig tegenverzoek

5.1 [REDACTED] heeft verzocht [REDACTED], bij beschikking uitvoerbaar bij voorraad, te veroordelen:

- i. tot betaling van het achterstallige salaris over de maanden februari, maart en april 2018 van € 2.099,82 bruto, vermeerderd met de maximale wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW, vermeerderd met de wettelijke rente ex artikel 6:119 BW vanaf de dag der opeisbaarheid tot aan de dag der algehele voldoening;
- ii. tot betaling van de maximale wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW over het op 9 maart 2018 te laat uitbetaalde salaris over de maanden januari en februari 2018, vermeerderd met de wettelijke rente ex artikel 6:119 BW vanaf de dag der opeisbaarheid tot aan de dag der algehele voldoening;

- iii. tot het (blijven) voldoen het overeengekomen salaris van € 2.333,13 bruto per maand, vermeerderd met maximale wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW, vermeerderd met de wettelijke rente ex artikel 6:119 BW vanaf de dag der opeisbaarheid tot aan de dag der algehele voldoening;
- iv. tot betaling van een bedrag van € 8.342,50 ter zake van buitengerechtigde kosten, te vermeerderen met de wettelijke rente ex artikel 6:119 BW vanaf bedoelde termijn voor voldoening;
- v. in de proceskosten, te vermeerderen met de wettelijke rente ex artikel 6:119 BW.

5.2 [REDACTED] heeft – verkort en zakelijk weergegeven – het volgende aan haar tegenverzoek ten grondslag gelegd.

5.2.1 [REDACTED] maakt aanspraak op haar volledige loon inclusief emolumenten zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt. Loonopschorting kan alleen worden ingezet indien de werknemer zich niet aan controlevoorschriften houdt (artikel 7:629 lid 6 BW). Wanneer duidelijk is dat sprake is van arbeidsongeschiktheid (en bijbehorende loondoorbetaling), bestaat geen grond voor een loonopschorting in het geval van een afzegging of niet verschijnen bij de bedrijfsarts. De loonopschorting is ten onrechte opgelegd nu voor partijen overduidelijk was dat sprake was van volledige arbeidsongeschiktheid. [REDACTED] heeft dus altijd aanspraak behouden op doorbetaling van haar volledige salaris tijdens haar ziekte, en maakt om die reden aanspraak op de wettelijke verhoging over het op 9 maart 2018 betaalde bedrag.

5.2.2 [REDACTED] heeft gedurende haar arbeidsongeschiktheid ook steeds voor 100 % doorbetaald gekregen. [REDACTED] heeft geen intern beleid op basis waarvan het mogelijk is om het percentage van loondoorbetaling aan te passen, al dan niet na verloop van een bepaalde periode. [REDACTED] heeft ook nooit, mondeling noch schriftelijk, aan [REDACTED] kenbaar gemaakt dat zij na zes maanden 70 % salaris zou uitbetalen. [REDACTED] mocht er gerechtvaardigd op vertrouwen dat haar loonbetaling tijdens ziekte gelijk zou blijven. [REDACTED] vordert dat haar volledige salaris wordt doorbetaald tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd, vermeerderd met de maximale wettelijke verhoging en de wettelijke rente.

5.2.3 [REDACTED] heeft tevens kosten gemaakt ter verkrijging van voldoening buiten rechte door [REDACTED], op grond van artikel 6:96 lid 2 sub c BW komen deze kosten voor vergoeding in aanmerking. Het forfaitaire bedrag volgens het rapport BGK-integraal bedraagt € 462,50, hetgeen onvoldoende is om de kosten te dekken die [REDACTED] door toedoen van [REDACTED] heeft moeten maken. Door slecht werkgeverschap van [REDACTED] heeft [REDACTED] € 7.880,00 aan advocaatkosten moeten maken, van welk bedrag zij tevens betaling verzoekt.

5.3 Het verweer van [REDACTED] strekt tot afwijzing van het zelfstandig tegenverzoek van [REDACTED]. Daartoe heeft zij – verkort en zakelijk weergegeven – het voldoende aangevoerd.

5.3.1 Tussen partijen bestond discussie of [REDACTED] nog arbeidsongeschikt was. [REDACTED] is correct opgeroepen door de bedrijfsarts en is daar niet verschenen. De loonopschorting was terecht en is ook door [REDACTED] aangekondigd. [REDACTED] heeft daarna pas heel laat een bezoek gepland bij de bedrijfsarts en verwacht van [REDACTED] dan meteen haar salaris, zo werkt dat niet. [REDACTED] heeft het salaris direct betaald nadat de bedrijfsarts heeft geoordeeld dat [REDACTED] nog 100 % arbeidsongeschikt was.

5.3.2 [REDACTED] heeft als beleid dat zij gedurende de eerste zes maanden ziekte 100 % salaris betaald en daarna 70 %. Dat is ook aangekondigd en in 2017 al eens benoemd. Uit de

wet volgt dat er een loondoorbetalingsverplichting van 70 % bestaat bij ziekte. [REDACTED] heeft geen aanspraak op 100 % doorbetaling van haar salaris en de wettelijke verhoging en rente dienen eveneens afgewezen te worden.

5.3.3 Ten aanzien van de gevorderde advocaatkosten bestaat er geen rechtsgrond voor toewijzing. Enige schade is niet aangetoond, [REDACTED] heeft niets betaald. In ieder geval dienen alle kosten van het kort geding voor rekening van [REDACTED] te blijven, nu zij in die procedure immers niet-ontvankelijk is verklaard.

6. De beoordeling

in het verzoek

Opzegverbod

6.1 De kantonrechter stelt allereerst vast dat uit het laatste bericht van de bedrijfsarts, van 8 maart 2018, blijkt dat [REDACTED] vanaf 1 mei 2018 niet meer arbeidsongeschikt is als gevolg van ziekte en/of gebrek zoals wordt bedoeld in de Ziektewet. Dat is door de re-integratie- en preventieadviseur in haar 'terugkoppeling evaluatieconsult' van 13 april 2018 nogmaals bevestigd. De stelling van [REDACTED] dat dit slechts een fictieve hersteldatum betrof in het kader van het treffen van een beëindigingsovereenkomst, kan niet worden afgeleid uit de stukken. Dat ligt anders voor de bij periodieke evaluatie van 28 november 2017 geprognostiseerde hersteldatum van 15 februari 2018, aangezien de bedrijfsarts daarbij uitdrukkelijk refereert aan 'dat er waarschijnlijk een vaststellingsovereenkomst zal komen'.

6.2 [REDACTED] heeft nog aangevoerd dat van herstel per 1 mei 2018 geen sprake is gelet op de ziekenhuisopname van 10 april 2018 (in het verweerschrift schrijft zij 7 april 2018), hetgeen bij gebrek aan onderbouwing door [REDACTED] is betwist. Nu een onderbouwing ontbreekt gaat de kantonrechter er vanuit dat [REDACTED] per 1 mei 2018 arbeidsgeschikt is en concludeert op basis daarvan dat er geen sprake is van een opzegverbod.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

6.3 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. [REDACTED] heeft ontbinding verzocht op grond van 7:669 lid 3 BW sub g: een verstoorde arbeidsverhouding.

6.4 Gelet op de inhoud van de gedingstukken en het verhandelde ter zitting wordt vastgesteld dat de verhouding tussen partijen inderdaad ernstig en duurzaam verstoord is geraakt in de zin van artikel 7:99 lid 3 sub g BW. Hoewel partijen van mening verschillen over de vraag aan wie de verstoring van de verhoudingen is toe te rekenen – waarover hierna meer – heeft [REDACTED] onderschreven dat inmiddels sprake is van een duurzame verstoring van de arbeidsrelatie, in welk kader zij eveneens verwijst naar de adviezen van de beide bedrijfsartsen. Uit de stellingen van de partijen blijkt dat er geen grondslag meer is voor een verdere samenwerking.

6.5 [REDACTED] heeft [REDACTED] in haar verweerschrift verweten dat deze laatste niets heeft gezegd over de herplaatsingsverplichting. [REDACTED] heeft zelf niet gesteld dat er een reële mogelijkheid van herplaatsing bestaat en daarvan is ook niet gebleken. De kantonrechter ziet daarom voldoende grond om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. De door [REDACTED] op de g-grond verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal dan ook worden toegewezen.

6.6 Op de voet van artikel 7:671b lid 8 sub a BW dient vervolgens de ontbindingsdatum te worden vastgesteld, waarbij moet worden uitgegaan van het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij opzegging zou zijn geëindigd, waarbij de duur van de periode gelegen tussen de ontvangst van het verzoek (30 maart 2018) en de datum van de beschikking in mindering mag worden gebracht, met dien verstande dat een termijn van tenminste een maand resteert.

6.7 [REDACTED] heeft aangevoerd dat bij de berekening van de opzegtermijn haar volledige arbeidsverleden bij [REDACTED] meetelt. Hoewel dat in geval van conversie van een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd juist is (artikel 7:668a lid 4 BW), is conversie in dit geval niet aan de orde. Vast staat immers dat sprake is van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. In dat geval wordt elke arbeidsovereenkomst als een afzonderlijke, op zichzelf staande arbeidsrelatie beschouwd en bij beëindiging van de voorgaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt de opzegtermijn geacht te zijn verwerkt. Het voorgaande betekent dat de opzegtermijn moet worden berekend vanaf 1 maart 2016, zodat de arbeidsovereenkomst korter dan vijf jaar heeft geduurd en de opzegtermijn één maand bedraagt (artikel 7:672 lid 2 sub a BW). Rekening houdend met de geldende opzegtermijn zal de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juli 2018 worden ontbonden.

6.8 Nu de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden, wordt toegekomen aan de beoordeling van de verzochte transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW, de billijke vergoeding op grond van artikel 7:671b lid 8 sub c BW en het treffen van een deugdelijke eindafrekening van het dienstverband.

Transitievergoeding

6.9 Uit artikel 7:673 lid 1 BW volgt dat de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd is indien - kort gezegd - de arbeidsovereenkomst ten minste vierentwintig maanden heeft geduurd en de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever is ontbonden. Partijen twisten over de vraag of voor de berekening van de hoogte van de transitievergoeding moet worden uitgegaan van de eerste datum indienstreding (6 januari 2012) of de datum van aanvang van de laatste arbeidsovereenkomst (1 maart 2016).

6.10 Vast staat dat de arbeidsovereenkomst in september 2015 is beëindigd op initiatief van [REDACTED]. Gesteld noch gebleken is [REDACTED] de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, in welk limitatief geval een transitievergoeding aan de werknemer kan worden toegekend (artikel 7:673 lid 1 sub b onder 1 BW). Dat [REDACTED] vervolgens binnen zes maanden weer in dienst is getreden bij [REDACTED] doet aan het voorgaande niet af. Naar het oordeel van de kantonrechter is [REDACTED] de transitievergoeding verschuldigd vanaf 1 maart 2016. Niet in geschil is dat het salaris van [REDACTED] € 2.333,13 bruto per maand bedraagt, te vermeerderen met 8,33 % vakantietoeslag. Rekening houdend met de hoogte van het salaris heeft [REDACTED] recht op een transitievergoeding ten bedrage van € 1.684,99 bruto.

Billijke vergoeding

6.11 Gelet op het bepaalde in artikel 7:671b lid 8 sub c BW is voor toekenning van een billijke vergoeding alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat dit zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat of als een werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren. Een

dergelijke situatie doet zich naar het oordeel van de kantonrechter hier niet voor. Daartoe wordt als volgt overwogen.

6.12 Dat [REDACTED] heeft uitgenodigd voor een gesprek teneinde opheldering te krijgen over speculaties op de werkvloer – dat [REDACTED] nevenactiviteiten zou ontwikkelen hetgeen haar herstel in de weg zou staan – is niet in strijd met voor de werkgever geldende regels. [REDACTED] wordt niet gevolgd in haar stelling dat [REDACTED] escalerend heeft opgetreden door [REDACTED], ondanks haar korte schriftelijke toelichting, te verzoeken een en ander mondeling toe te lichten. Uit dat verzoek volgt niet – zoals [REDACTED] lijkt te betogen – dat [REDACTED] haar uitleg niet wilde geloven. In de gegeven omstandigheden mag het geen verbazing wekken dat [REDACTED] vraagtekens had bij de situatie in het licht van de arbeidsongeschiktheid van [REDACTED].

[REDACTED] heeft naar het oordeel van de kantonrechter reële pogingen ondernomen om de onderlinge verhoudingen te verbeteren en de geschilpunten weg te nemen, door middel van mediation, waarmee zij zich in voldoende mate heeft ingespannen om de verhoudingen te normaliseren.

6.13 [REDACTED] heeft niet verwijtbaar gehandeld door kort na de zitting in kort geding onderhavig verzoek in te dienen. Dat [REDACTED] de verhoudingen niet heeft genormaliseerd na die zitting kan haar niet worden aangerekend, nu herstel van de arbeidsverhoudingen – gelet op de door partijen ingenomen stellingen – niet meer tot de mogelijkheden behoorde. Wel heeft het kort geding de reeds verstoorte relatie tussen partijen verder verhard, waarbij de toon waarop aan beide zijden het debat is gevoerd eveneens heeft bijgedragen aan de verdere verstoring van de verhoudingen.

6.14 Aangezien [REDACTED] zich op het standpunt heeft gesteld dat zelfs het spreken over re-integratie door beide bedrijfsartsen te belastend voor haar werd geacht, kan niet geconcludeerd worden dat [REDACTED] haar re-integratieverplichtingen heeft geschonden. Van het uitoefenen van ontoelaatbare druk op [REDACTED] door [REDACTED] om te komen werken of het op andere wijze treiteren van [REDACTED] is niet gebleken.

6.15 Voor het oordeel dat een werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld moet een hoge drempel worden genomen. Overwogen wordt dat de arbeidsovereenkomst ontbonden wordt wegens een ernstig en duurzaam verstoorte arbeidsverhouding. Weliswaar is [REDACTED] in gebreke gebleven met tijdige en volledige betaling van het salaris van [REDACTED], maar van deze handelswijze kan haar geen ernstig (onderstreping ktr) verwijt in de hiervoor bedoelde zin worden gemaakt. Ter zitting is de kantonrechter gebleken dat [REDACTED] uit onwetendheid heeft gehandeld en dat geen sprake was van een opzettelijk onjuiste handelswijze. Nu ook anderszins niet is gebleken dat [REDACTED] als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten de verstoring van de arbeidsverhouding zelf in de hand heeft gewerkt is een billijke vergoeding dan ook niet toewijsbaar.

Eindafrekening

6.16 De verzochte afgifte van een deugdelijke eindafrekening van het dienstverband is toewijsbaar, nu [REDACTED] als werkgever op grond van de wet reeds een verplichting heeft om dit verzoek in te willigen.

Verklaring voor recht vakantiedagen

6.17 [REDACTED] heeft eveneens verzocht om een verklaring voor recht ten aanzien van haar vakantiedagen per 1 juni 2018. In het licht van de gemotiveerde betwisting door [REDACTED] heeft [REDACTED] haar verzoek onvoldoende onderbouwd, zodat dit wordt afgewezen.

Proceskosten

6.18 De kantonrechter ziet aanleiding de proceskosten in het verzoek te compenseren, in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt. In die zin wordt dan ook beslist.

in het tegenverzoek

Hoogte loondoorbetalingsverplichting en wettelijke rente/wettelijke verhoging

6.19 De kantonrechter stelt vast dat [REDACTED] gedurende de eerste zeven maanden 100 % van het loon heeft betaald, terwijl daar kennelijk geen verplichting voor [REDACTED] uit hoofde van de wet, arbeidsovereenkomst of cao aan ten grondslag lag. Op grond hiervan mocht [REDACTED] erop vertrouwen dat [REDACTED] haar salaris vanaf februari 2018 ook volledig zou doorbetalen. Een werkgever mag zich niet de vrijheid voorbehouden om na een bepaalde periode niet het volledige loon door te betalen. Het door [REDACTED] geschetste interne beleid om enkel de eerste zes maanden te betalen is niet vastgelegd in de arbeidsovereenkomst of de daarvan onderdeel uitmakende Personeelsklapper en is evenmin op andere wijze door haar inzichtelijk gemaakt. Daar komt bij dat [REDACTED] dat beleid ook niet heeft gevolgd jegens [REDACTED] immers [REDACTED] heeft ook in de zevende maand het salaris van [REDACTED] 100 % doorbetaald. Niet gesteld noch gebleken is dat [REDACTED] [REDACTED] hier vóór haar ziekte op gewezen heeft.

6.20 Het voorgaande betekent dat [REDACTED] aanspraak heeft op 100 % loon zodat [REDACTED] het loon dat aan [REDACTED] vanaf februari 2018 is uitbetaald dient aan te vullen met een bedrag van € 2.099,82 bruto over de maanden februari, maart en april 2018, zoals [REDACTED] in haar verweerschrift onweersproken heeft bevestigd.

6.21 [REDACTED] heeft niet (tijdig) aan haar loonbetalingsverplichtingen voldaan en is daarover derhalve de wettelijke rente verschuldigd geworden. De wettelijke verhoging ingevolge artikel 7:625 BW is eveneens toewijsbaar op de wijze zoals in het dictum vermeld.

6.22 Met inachtneming van het hiervoor onder 6.19 vermelde, wordt geoordeeld dat voor toewijzing van toekomstige en dus nog niet verschuldigde loontermijnen alsmede de eventueel daarover verschuldigde wettelijke verhoging en wettelijke rente geen aanleiding bestaat.

Opschorting loon januari en februari 2018 en wettelijke rente/wettelijke verhoging

6.23 Ingevolge het bepaalde in artikel 7:629 lid 6 BW is de werkgever bevoegd de betaling van het loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen. Als hiervan sprake is dient de werkgever de werknemer hierop te wijzen en aan te geven dat als de werknemer niet aan de voorschriften voldoet, dat het loon dan wordt opgeschort.

6.24 Vaststaat dat [REDACTED] op 28 november 2017 de bedrijfsarts heeft gezien. In de periodieke evaluatie van de bedrijfsarts (zie hiervoor onder 2.13) is opgenomen dat [REDACTED] nog beperkingen had en dat het de verwachting was dat zij volledig arbeidsgeschikt was vanaf 15 februari 2018. [REDACTED] moet dan ook geacht worden over voldoende inlichtingen te beschikken op basis waarvan het loon kon worden vastgesteld. Voornoemd artikel leidt niet tot bevrijding van de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever. In ieder geval had [REDACTED] [REDACTED] naar aanleiding van de het rapport van de second opinion-arts van 16 januari 2018 tot

betaling van het salaris moeten overgaan, nu daarin ondubbelzinnig is vastgesteld dat [REDACTED] nog volledig arbeidsongeschikt was. Overigens is [REDACTED] ook op de volgende afspraak van 7 maart 2018 verschenen. Daarbij komt dat de berichtgeving van [REDACTED] ten aanzien van de loonopschorting geen aankondiging maar een melding van daadwerkelijke opschorting is, waarmee niet aan de hiervoor onder 6.23 opgenomen eisen is voldaan..

6.25 Het voorgaande betekent dat [REDACTED] het loon over januari en februari 2018 ten onrechte heeft opgeschort.

6.26 Over het op 9 maart 2018 ter zake te laat betaalde loon is dan ook de verzochte wettelijke verhoging ingevolge artikel 7:625 BW alsmede de wettelijke rente verschuldigd en derhalve toewijsbaar op de wijze zoals in het dictum vermeld.

Buitengerechtigde kosten

6.27 [REDACTED] maakt aanspraak op een vergoeding voor buitengerechtigde incassokosten. Nu voldoende is gebleken dat werkzaamheden zijn verricht die een vergoeding voor de buitengerechtigde incassokosten rechtvaardigen, zal de vergoeding worden toegewezen tot een bedrag van € 381,11. De vergoeding waarop ingevolge het Besluit vergoeding voor buitengerechtigde incassokosten aanspraak kan worden gemaakt is berekend aan de hand van de toewijsbare hoofdsom.

De gevorderde rente over de buitengerechtigde kosten is niet toewijsbaar, nu niet is gesteld of gebleken dat de kosten vóór dagvaarding dan wel vóór de ingebrekestelling door [REDACTED] zijn betaald aan de gemachtigde.

Proceskosten

6.28 [REDACTED] wordt veroordeeld in de proceskosten. Voor volledige vergoeding van de kosten ter zake van rechtsbijstand van [REDACTED] bestaat geen aanleiding, zodat dit verzoek wordt afgewezen. Daarbij overweegt de kantonrechter eveneens dat een deel van de werkzaamheden van de gemachtigde van [REDACTED] betrekking hebben op de kort geding procedure waarbij zij niet-ontvankelijk is verklaard in haar vordering.

7. De beslissing

De kantonrechter:

in het verzoek

ontbindt de onderhavige arbeidsovereenkomst met ingang van **1 juli 2018**;

kent bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan [REDACTED] ten laste van [REDACTED] een transitievergoeding toe van € 1.684,99 bruto;

verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad en wijst af het méér of anders verzochte;

in het tegenverzoek

veroordeelt [REDACTED] binnen zeven dagen na datum van deze beschikking tot betaling aan [REDACTED] van het achterstallige loon over de maanden februari, maart en april 2018 van in totaal € 2.099,82 bruto (zijnde het verschil tussen 70 % en 100 % van het loon) te vermeerderen met wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW en het aldus verhoogde bedrag te vermeerderen met de wettelijke rente ex artikel 6:119 BW vanaf het tijdstip van opeisbaarheid tot de dag van algehele voldoening;

veroordeelt [REDACTED] om binnen zeven dagen na datum van deze beschikking tot betaling van de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW over het op 9 maart 2018 te laat uitbetaalde salaris over de maanden januari en februari 2018 te vermeerderen met de wettelijke rente ex artikel 6:119 BW vanaf het tijdstip van opeisbaarheid tot 9 maart 2018;

veroordeelt [REDACTED] tot betaling aan [REDACTED] van het bedrag van € 381,11 ter zake van buitengerechtelijke kosten;

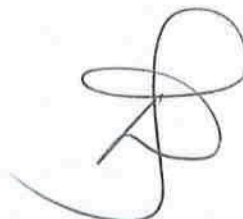
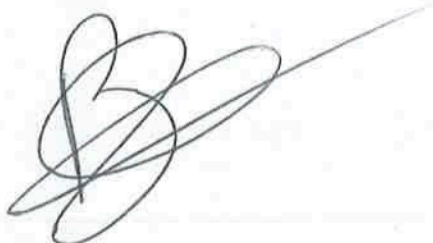
veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten, tot aan deze uitspraak aan de zijde van [REDACTED] vastgesteld op € 150,00 aan salaris voor de gemachtigde;

in beide verzoeken

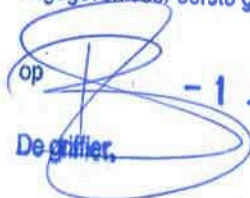
verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad en wijst af het meer of anders verzochte.

Deze beschikking is gegeven door mr. T.M.J. Smits en uitgesproken ter openbare terechtzitting.

28356



Afgegeven voor eerste gosse aan de verzoek(st)er
~~verweer(d)ster~~



- 1 JUNI 2018

De griffier.