

beschikking



RECHTBANK ZEELAND-WEST-BRABANT

Cluster I Civiele kantonzaken

Tilburg

zaak/rolnrs.: 7091640 AZ VERZ 18-61 en 7091719 AZ VERZ 18-62

beschikking d.d. 11 oktober 2018

inzake

[redacted]
wonende te [redacted]
verzoekster in de hoofdzaak en in het incident, tevens verweerster in het tegenverzoek
(hierna te noemen: [redacted])
gemachtigde: mr. I.J.N. Fitters-Roeland, werkzaam bij D.A.S. Nederlandse Rechtsbijstand
Verzekeringsmaatschappij N.V. te 's-Hertogenbosch,

tegen:

[redacted]
gevestigd te [redacted]
verweerster in de hoofdzaak en in het incident, tevens verzoekster in het tegenverzoek
(hierna te noemen: [redacted])
gemachtigde: mr. H.M. de Waard, werkzaam bij ARAG SE te Leusden.

1. Het verloop van het geding

1.1 De procesgang blijkt uit de volgende stukken:

- a. het op 24 juli 2018 ter griffie ontvangen verzoekschrift met producties;
- b. het op 23 augustus 2018 ter griffie ontvangen verweerschrift met producties.

1.2 De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 6 september 2018. De gemachtigde van [redacted] heeft ter gelegenheid van de zitting haar pleitaantekeningen, tevens verweerschrift tegen het tegenverzoek overgelegd. Van het verhandelde ter zitting is aantekening gehouden.

2. Het (provisioneel) verzoek en het tegenverzoek

2.1 [redacted] verzoekt de kantonrechter in de hoofdzaak primair om bij beschikking, uitvoerbaar bij voorraad:

- het door [redacted] gegeven ontslag op staande voet te vernietigen;
- [redacted] te verplichten tot wedertewerkstelling van [redacted];
- [redacted] te veroordelen tot betaling van het loon van [redacted] van € 2.183,00 bruto per maand vanaf 7 juni 2018 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd, te meerderden met de maximale wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW, een en ander te meerderden met de

- wettelijke rente;
- [REDACTED] te veroordelen in de proceskosten.

2.2 Daarnaast verzoekt [REDACTED] bij provisioneel verzoek om loondoorbetaling en wedertewerkstelling.

2.2 [REDACTED] voert verweer en verzoekt de kantonrechter om de verzoeken en de vorderingen van [REDACTED] primair af te wijzen en subsidiair te matigen.

2.3 [REDACTED] verzoekt de kantonrechter – voor het geval hij het ontslag op staande voet op verzoek van [REDACTED] vernietigt – om:

- de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onder e. of g. BW, primair op grond van artikel 7:671b lid 8 onder b. BW met onmiddellijke ingang en subsidiair per de eerst mogelijke datum met inachtneming van de opzegtermijn zoals bepaald in artikel 7:671b lid 8 onder a. BW;
- primair voor recht te verklaren dat [REDACTED] aan [REDACTED] geen transitievergoeding verschuldigd is wegens ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED] als bedoeld in artikel 7:673 lid 7 onder c. BW en subsidiair de transitievergoeding te baseren op het loon gebaseerd op een arbeidsomvang van 20 uur per week;
- [REDACTED] te veroordelen in de proceskosten.

2.4 [REDACTED] voert verweer en verzoekt de kantonrechter om bij beschikking, uitvoerbaar bij voorraad:

primair

- het voorwaardelijke ontbindingsverzoek af te wijzen;

subsidiair

- bij toewijzing van het voorwaardelijke ontbindingsverzoek [REDACTED] te veroordelen tot betaling aan [REDACTED] van een transitievergoeding van € 19.647,00 bruto;
- bij toewijzing van het voorwaardelijke ontbindingsverzoek [REDACTED] te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 25.000,00 bruto, dan wel een door de kantonrechter in goede justitie te bepalen billijke vergoeding;
- bij toewijzing van het voorwaardelijke ontbindingsverzoek bij het bepalen van de einddatum rekening te houden met de voor [REDACTED] geldende opzegtermijn zonder aftrek van de proceduredtijd;

zowel primair als subsidiair

- [REDACTED] te veroordelen tot betaling aan [REDACTED] van de wettelijke rente vanaf het tijdstip van opeisbaarheid van voormelde vergoedingen tot aan de dag van de algehele voldoening;
- [REDACTED] te veroordelen in de proceskosten.

3. De beoordeling

in het (provisioneel) verzoek

3.1 Tussen partijen staan de volgende feiten vast.

- [REDACTED] geboren op [REDACTED] is op 1 januari 1998 bij de rechtsvoorganger van [REDACTED] in dienst getreden als algemeen administratief medewerker tegen een bruto uurloon van laatstelijk € 20,91, exclusief 8% vakantiebijslag. Partijen zijn een flexibele arbeidsomvang overeengekomen, waarbij [REDACTED] het loon

- uitbetaalt op basis van de door [REDACTED] geschreven werkuren. De opzegtermijn voor [REDACTED] bedraagt vier maanden.
- [REDACTED] is een onderneming die zich bezighoudt met het uitbrengen van expertises, met name op het gebied asbest in de agrarische sector. Naast [REDACTED] en de directeur-groootaandeelhouder (de heer [REDACTED] hierna te noemen: [REDACTED]) is er nog één persoon werkzaam bij [REDACTED].
 - [REDACTED] is op 7 juni 2018 door [REDACTED] ontslagen. Dit ontslag op staande voet vond mondeling plaats en is daarna bevestigd per sms-bericht en brief van 7 juni 2018.
 - In voormeld sms-bericht van 7 juni 2018 staat het volgende:
"Op staande voet ontslagen De sleutels binnen 1 uur in leveren".
 - Verder staat in de brief van 7 juni 2018 onder meer het volgende:
"(...) Hierbij bevestig ik dat ik u op 7 juni 2018 op staande voet heb ontslagen. De redenen voor dit ontslag zijn, zoals ik u ook op 7 juni 2018 heb meegedeeld; onder werktijd werkzaamheden uitvoeren voor de verenigingen waarvoor u nevenactiviteiten verricht; sollicitatiebrieven tijdens werktijd opstellen aan mijn cliënt, wat echter volgens de arbeidsovereenkomst niet is toegestaan; het vervalsen/gebruiken van mijn handtekening op documenten en overeenkomsten; het taalgebruik dagelijks over de uit te voeren werkzaamheden; zonder overleg met mij vrije dagen en vakantiedagen opnemen.
U heeft de gelegenheid gehad uw kant van het verhaal te vertellen, dit heeft niet tot een ander oordeel geleid. Deze redenen vormen elk afzonderlijk maar ook in samenhang een dringende reden voor dit ontslag op staande voet. (...)"
 - Bij brief van 14 juni 2018 heeft (de gemachtigde van) [REDACTED] geprotesteerd tegen het gegeven ontslag.
 - Voorafgaand aan het ontslag op staande voet heeft [REDACTED] een USB-stick van [REDACTED] gevonden met daarop allerlei (privé-)informatie van [REDACTED] [REDACTED] heeft deze USB-stick nog niet terugontvangen van [REDACTED]

3.2 [REDACTED] legt aan haar primaire verzoek ten grondslag dat er geen sprake is van een dringende reden voor ontslag. In dat kader voert zij aan dat de in de ontslagbrief vermelde redenen onjuist zijn, overtrokken zijn of in een verkeerder context zijn geplaatst.

3.3 [REDACTED] voert als verweer dat de in de brief van 7 juni 2018 vermelde ontslagredenen elk afzonderlijk alsmede gezamenlijk met inachtneming van alle (persoonlijke) omstandigheden een dringende reden voor ontslag opleveren, ook zonder voorafgaande waarschuwing. Bovendien stelt [REDACTED] dat het ontslag onverwijld is gegeven.

3.4 De kantonrechter oordeelt als volgt.

3.4.1 Het gaat in deze zaak bij het primaire verzoek van [REDACTED] in de hoofdzaak om de vragen of het door de werkgever gegeven ontslag op staande voet moet worden vernietigd en of [REDACTED] moet worden veroordeeld tot doorbetaling van loon en wedertewerkstelling.

Vernietiging ontslag

3.4.2 Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Daarover wordt het volgende overwogen.

3.4.3 In artikel 7:677 lid 1 BW is opgenomen dat ieder van de partijen bevoegd is de

arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder onverwijld mededeling van die reden aan de wederpartij. Naast de directe aanleiding kunnen ook eerdere gedragingen bijdragen tot het oordeel dat er sprake is van een dringende reden. Verder moet de reden voldoende dringend zijn om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Bij de beoordeling van de gerechtvaardigdheid van een ontslag op staande voet moeten de omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking genomen worden. Hierbij moet de aard en de ernst van de dringende reden afgewogen worden tegen de door de werknemer aangevoerde persoonlijke omstandigheden. Aangezien het ontslag op staande voet een uiterst middel is, geldt in sommige gevallen het vereiste van (het negeren van) een waarschuwing. De stelplicht en – eventueel – bewijslast van de aanwezigheid van de dringende reden rust op degene die die arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden heeft beëindigd, in dit geval [REDACTED]

3.4.4 In het onderhavige geval is de kantonrechter van oordeel dat [REDACTED] de juistheid van de door [REDACTED] genoemde redenen voor het ontslag op staande voet (zoals geciteerd onder 3.1, vijfde gedachtestreep van deze beschikking) gemotiveerd heeft betwist en dat [REDACTED] – in het licht van deze gemotiveerde betwisting – haar stellingen hieromtrent onvoldoende heeft onderbouwd. Zo voert [REDACTED] het volgende aan. Het uitgangspunt van [REDACTED] dat uit de 'Gewijzigd op' kolom van productie 4 (overzicht documenten USB-stick) volgt wanneer het betreffende document is opgesteld, is volgens [REDACTED] niet juist. Immers, als het document geopend wordt en vervolgens weer wordt opgeslagen, staat er een nieuwe 'gewijzigd op datum' ook al is er niets opgesteld of gewijzigd, of bijvoorbeeld alleen een datum aangepast. Bovendien voert [REDACTED] aan dat zij de beperkte tijd die zij op kantoor heeft besteed aan haar maatschappelijke activiteiten en sollicitaties niet heeft geschreven, zodat [REDACTED] hierover ook geen loon heeft uitbetaald. Verder voert [REDACTED] aan dat van het vervalsen van de handtekening van [REDACTED] geen sprake is. Het was al jarenlang de gebruikelijke en bij [REDACTED] bekende werkwijze dat voor bepaalde stukken door werknemers van [REDACTED] de digitale handtekening van [REDACTED] werd gebruikt. Wat betreft het verwijt omtrent het taalgebruik voert [REDACTED] aan dat partijen al ruim 20 jaar samenwerken, zonder dat de wijze van communiceren ooit onderwerp van gesprek is geweest. Dat maakt het verwijt volgens [REDACTED] ongeloofwaardig. Tot slot voert [REDACTED] aan dat zij haar laatste vakantie – zoals altijd – ruim van tevoren heeft aangekondigd. Daarbij heeft [REDACTED] naar eigen zeggen nog haar zorgen uitgesproken, omdat zij sinds kort alleen op kantoor zat, maar in een vervolgesprek zou [REDACTED] gezegd hebben dat hij daarvoor iemand – [REDACTED] – had gevonden. [REDACTED] heeft dit gemotiveerde verweer van [REDACTED] omtrent de juistheid van de ontslagredenen onvoldoende weersproken, zodat [REDACTED] op dit punt niet aan haar stelplicht heeft voldaan. Alleen daarom al is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig.

3.4.5 Bovendien is de kantonrechter van oordeel dat de door [REDACTED] aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde redenen – als deze wel (deels) waar zouden zijn – in het licht van de omstandigheden van het geval, waaronder het lange dienstverband van [REDACTED] bij (de rechtsvoorganger van) [REDACTED] en het ontbreken van enige schriftelijke waarschuwing, niet kwalificeren als redenen die – elk afzonderlijk of gezamenlijk – voldoende dringend zijn om het ontslag op staande voet te rechtvaardigen.

3.4.6 Uit artikel 7:681 lid 1 onder a. BW volgt dat de kantonrechter op verzoek van de werknemer de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever kan vernietigen, indien de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Omdat hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, zal het verzoek van [REDACTED]

om vernietiging van dat ontslag worden toegewezen. Er is immers sprake van een opzegging in strijd met artikel 7:671 BW, zodat er grond is om toepassing te geven aan artikel 7:681 lid 1 BW.

Loondoorbetalingsvordering

3.4.7 Nu het ontslag op staande voet zal worden vernietigd, duurt de arbeidsovereenkomst (vooralsnog) voort en heeft [REDACTED] recht op loon. [REDACTED] heeft een beroep gedaan op matiging van de loonvordering op grond van artikel 7:680a BW, maar de kantonrechter is van oordeel dat er – mede gelet op de onvoldoende onderbouwing van het ontslag op staande voet en de relatief korte periode waarin [REDACTED] geen werkzaamheden heeft verricht – geenszins sprake van is dat toewijzing van de loondoorbetalingsvordering in de gegeven omstandigheden tot onaanvaardbare gevolgen zou leiden. De vordering van [REDACTED] tot loonbetaling – die voor het overige niet is betwist – zal daarom eveneens worden toegewezen. De gevorderde wettelijke verhoging van artikel 7:625 BW en de wettelijke rente zullen als onweersproken ook worden toegewezen, waarbij de kantonrechter termen aanwezig acht om de wettelijke verhoging te bepalen op een eenmalig bedrag van € 3.000,00.

Wedertewerkstelling

3.4.8 De vordering tot wedertewerkstelling zal gelet op het hierna toe te wijzen ontbindingsverzoek afgewezen worden.

3.4.9 [REDACTED] zal als de in overwegende mate in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de proceskosten. Deze kosten worden tot op heden begroot op € 679,00, bestaande uit € 79,00 aan griffierechten en € 600,00 aan salaris voor de gemachtigde van [REDACTED]

3.4.10 Nu in deze beschikking al een beslissing wordt gegeven op het verzoek van [REDACTED] in de hoofdzaak is er geen reden meer om met toepassing van artikel 223 Rv een voorlopige voorziening te treffen. Een voorlopige voorziening op grond van dat artikel kan immers alleen worden getroffen voor de duur van het geding.

in het tegenverzoek

3.5 Hetgeen hiervoor in het verzoek is overwogen dient als hier herhaald en ingelast te worden beschouwd.

3.6 [REDACTED] legt aan haar tegenverzoek ten grondslag gelegd dat er sprake is verwijtbaar handelen van [REDACTED] en/of een verstoorde arbeidsverhouding in de zin van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder e. respectievelijk g. BW. In het kader van het verwijtbare handelen verwijst [REDACTED] allereerst naar de redenen die zij ook aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd. Verder stelt [REDACTED] dat [REDACTED] meer uren declareerde dan dat zij werkte en dat zij vele fouten en slordigheden heeft begaan. Wat betreft de verstoorde arbeidsverhouding stelt [REDACTED] dat [REDACTED] vaak alleen op het kantoor aanwezig is en dat het voor de samenwerking benodigde vertrouwen weg is.

3.7 [REDACTED] voert als verweer dat van verwijtbaar handelen harerzijds geen sprake is. In dat kader verwijst zij onder meer naar hetgeen zij heeft aangevoerd ter betwisting van redenen die [REDACTED] ook ten grondslag heeft gelegd aan het ontslag op staande voet. Wat betreft de overige door [REDACTED] gestelde verwijten voert [REDACTED] aan dat deze slechts summier

door [REDACTED] zijn toegelicht, waardoor [REDACTED] erin niet slaagt om aan te tonen dat er sprake is van een voldragen redelijke ontslaggrond. [REDACTED] voert ook verweer tegen het op artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder g. gebaseerde ontbindingsverzoek, maar ter zitting heeft [REDACTED] verklaard dat zij een terugkeer niet goed mogelijk meer acht, aangezien de arbeidsverhouding – door toedoen van [REDACTED] – te veel verstoord is. Voor het geval dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt [REDACTED] te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding van € 19.647,00 bruto. Daarnaast stelt [REDACTED] dat zij in dat geval recht heeft op een billijke vergoeding van € 25.000,00.

3.8 De kantonrechter oordeelt als volgt.

E-grond (verwijtbaar handelen)

3.8.1 [REDACTED] stelt dat [REDACTED] meer uren heeft gedeclareerd dan dat zij werkte. Dat wordt echter betwist door [REDACTED]. Ter onderbouwing van deze stelling verwijst [REDACTED] naar als productie 11 overgelegde 'declaratieregels', waaruit zou blijken welke declarabele uren [REDACTED] heeft gewerkt. Deze onderbouwing oordeelt de kantonrechter onvoldoende. Allereerst bevat productie 11 slechts informatie over de periode 9 januari 2017 tot en met 31 januari 2017. Verder laat deze lijst slechts de declarabele uren zien van [REDACTED], althans dat stelt [REDACTED]. Dat zegt – mede gelet op de functie van [REDACTED] als algemeen administratief medewerkster – weinig tot niets over de gewerkte uren van [REDACTED]. Verder stelt [REDACTED] dat [REDACTED] vele fouten en slordigheden heeft begaan. Vervolgens noemt [REDACTED] slechts twee – overigens door [REDACTED] betwiste – fouten die geenszins zwaarwegend genoeg zijn om tot het oordeel te komen dat er sprake is van verwijtbaar handelen van [REDACTED], zodanig dat van [REDACTED] in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Tot slot resteren nog de – onder 3.1, vijfde gedachtestreep van deze beschikking geciteerde – verwijten die ook aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd, maar daarvan heeft de kantonrechter al geoordeeld dat [REDACTED] haar stellingen met betrekking tot (de juistheid van) deze verwijten onvoldoende heeft onderbouwd. En ook als ervan uit wordt gegaan dat de verwijten wel terecht worden aangevoerd, dan nog leiden de verwijten – in het licht van de omstandigheden van het geval, waaronder het lange dienstverband van [REDACTED] bij (de rechtsvoorganger van) [REDACTED] en het ontbreken van enige schriftelijke waarschuwing – niet tot het oordeel dat er sprake is van verwijtbaar handelen van [REDACTED], zodanig dat van [REDACTED] in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Kortom, het verzoek van [REDACTED] om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder e. BW zal worden afgewezen.

G-grond (verstoorde arbeidsverhouding)

3.8.2 Voor zover [REDACTED] het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding baseert op de stelling dat [REDACTED] deze verstoring heeft veroorzaakt door de eerder vermelde verwijten die [REDACTED] maakt, is het verzoek naar het oordeel van de kantonrechter niet toewijsbaar. Immers, zoals eerder is overwogen heeft [REDACTED] haar stellingen omtrent deze verwijten onvoldoende onderbouwd. Desondanks is de kantonrechter van oordeel dat er wel sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van [REDACTED] in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bij dat oordeel speelt een rol dat [REDACTED] een kleine onderneming is en dat er sprake is van een wederzijds gebrek aan vertrouwen dat een vruchtbare samenwerking nog mogelijk is. Desgevraagd heeft [REDACTED] ter zitting ook aangegeven dat zij door de ernstige – door [REDACTED] veroorzaakte – verstoring van de arbeidsverhouding een terugkeer eigenlijk niet meer wenselijk/mogelijk

acht. Gelet op het voorgaande zal het verzoek van [REDACTED] om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder g. BW toegewezen worden. Deze verstoring is naar het oordeel van de kantonrechter het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED]. Niet alleen heeft zij [REDACTED] onterecht op staande voet ontslagen, maar [REDACTED] heeft ook – ondanks het verweer van [REDACTED] – volhard in dat ontslag, terwijl duidelijk had moeten zijn dat het ontslag op staande voet niet houdbaar was. Dat geldt temeer nu het ontslag een werknemer betrof die al lange tijd (ruim 20 jaar) in dienst was en die nimmer – aantoonbaar – is aangesproken op enig gebrek in haar functioneren. Onder de gegeven omstandigheden kan niet anders worden geoordeeld dan dat [REDACTED] bewust de arbeidsverhouding zodanig heeft verstoord dat er sprake is van een voldragen g-grond, hetgeen de kantonrechter als ernstig verwijtbaar handelen kwalificeert. Bovendien heeft [REDACTED] bij de motivering van het ontslag op staande voet gebruik gemaakt van een gevonden USB-stick waarvan [REDACTED] de eigenaar is en waarop allerlei privé-informatie van [REDACTED] staat, zoals informatie over haar maatschappelijke activiteiten en sollicitatiebrieven, maar ook een echtscheidingsconvenant en informatie over haar bezoek aan een psycholoog. [REDACTED] heeft daarmee de privacy van [REDACTED] op ernstige wijze geschonden. Daar komt nog bij dat [REDACTED] de USB-stick nog steeds niet aan [REDACTED] heeft teruggegeven, althans ten tijde van de mondelinge behandeling. Het voorgaande brengt mee dat de kantonrechter het einde van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671b lid 8 aanhef en onder a. BW zal bepalen op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, zonder dat de proceduuretijd daarop in mindering zal worden gebracht. Aangezien tussen partijen vaststaat dat de opzegtermijn voor [REDACTED] vier maanden bedraagt, betekent het voorgaande dat het einde van de arbeidsovereenkomst zal worden bepaald op 1 maart 2019.

Transitievergoeding

3.8.3 Op grond van artikel 7:673 lid 1 BW heeft [REDACTED] recht op een transitievergoeding. Wat betreft de hoogte van de transitievergoeding is in artikel 7:673 lid 2 BW bepaald dat de transitievergoeding over de eerste 120 maanden van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan een zesde van het loon per maand voor elke periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en verder gelijk is aan een kwart van het loon per maand voor elke daaropvolgende periode van zes maanden. Voorts is in artikel 7:673 lid 10 BW opgenomen dat bij of krachtens algemene maatregel van bestuur wordt bepaald wat voor de toepassing van lid 2 wordt verstaan onder loon. In dat kader zijn het Besluit Loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding en de Regeling looncomponenten en arbeidsduur van belang. Uit deze regelingen blijkt dat voor de toepassing van de transitievergoeding onder loon wordt verstaan het bruto uurloon vermenigvuldigd met de overeengekomen arbeidsduur per maand, of, indien geen of een wisselende arbeidsduur is overeengekomen, het bruto uurloon vermenigvuldigd met het gemiddelde aantal gewerkte uren per maand in de 12 maanden voorafgaand aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Ter zitting heeft [REDACTED] onweersproken gesteld dat het gemiddeld aantal gewerkte uren per maand in de 12 maanden voorafgaand aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigde 22,85 per week, oftewel 99,02 per maand, bedraagt. Daar zal de kantonrechter dan ook van uitgaan bij de berekening van de transitievergoeding. Verder zal de kantonrechter uitgaan van een bruto uurloon van € 20,91 exclusief 8% vakantietoeslag, zodat het bruto maandloon € 2.070,51 bedraagt. Op grond daarvan bedraagt de transitievergoeding € 19.752,67 bruto. Daarvan zal echter slechts € 19.647,00 bruto worden toegewezen, aangezien dat het bedrag is dat [REDACTED] heeft gevorderd. 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 1 april 2019.

Billijke vergoeding

3.8.4 In artikel 7:671b lid 8 aanhef en onder c BW is bepaald dat de kantonrechter aan een werknemer een billijke vergoeding kan toekennen als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. In de onderhavige zaak heeft de kantonrechter onder 3.8.2 van deze beschikking reeds overwogen dat er als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED] sprake is van een voldragen g-grond. De kantonrechter zal dan ook een billijke vergoeding toekennen.

3.8.5 Wat betreft de hoogte van deze vergoeding stelt de kantonrechter het volgende voorop. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat de (hoogte van de) billijke vergoeding – naar haar aard – in relatie moet staan tot het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever (zie: Kamerstukken II, 2013–2014, 33 818, nr. 3, pag. 32-34 en Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 7, pag. 91). Als ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, dan dient de werknemer hiervoor volgens die wetsgeschiedenis te worden gecompenseerd, ook om dergelijk handelen of nalaten van de werkgever te voorkomen. De (hoogte van de) billijke vergoeding moet daarom worden bepaald op een wijze die en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Bij arrest van 30 juni 2017 (ECLI:NL:HR:2017:1187) heeft de Hoge Raad de daarvoor geldende maatstaf nader gedefinieerd. De Hoge Raad heeft overwogen dat bij de begroting van de billijke vergoeding alle omstandigheden van het geval worden betrokken. Ook met de gevolgen van het ontslag wordt rekening gehouden bij het bepalen van de omvang van de billijke vergoeding, voor zover die gevolgen zijn toe te rekenen aan het de werkgever te maken verwijt. In dit geval zijn de gevolgen groot, in die zin dat [REDACTED] nog geen ander werk heeft. Bovendien is het perspectief op ander werk gezien haar leeftijd en eenzijdige arbeidsverleden ongunstig. Verder is van belang dat het ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED] bestaat uit verschillende aspecten, zoals omschreven onder rechtsoverweging 3.8.2. De kantonrechter gaat ervan uit dat [REDACTED] een periode van 2 tot 3 jaar na deze beschikking nodig heeft om elders in loondienst een inkomen te genereren dat gelijk is aan het loon dat zij bij [REDACTED] verdient. Rekening houdend met het inkomensverlies dat [REDACTED] tot deze tijd lijdt en in het licht van alle overige feiten en omstandigheden, waaronder het lange dienstverband, de privacy-schending en de overige aspecten van het ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED], oordeelt de kantonrechter de door [REDACTED] verzochte € 25.000,00 een reële compensatie (genoegdoening) voor het ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED]. Daarom zal aan billijke vergoeding een bedrag van € 25.000,00 worden toegekend.

3.8.6 Nu aan de ontbinding een vergoeding wordt verbonden, zal [REDACTED] gelet op artikel 7:686a lid 6 BW in de gelegenheid worden gesteld om het verzoek in te trekken binnen de hierna genoemde termijn.

3.8.7 [REDACTED] zal als de in overwegende mate in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de proceskosten. Deze kosten worden tot op heden begroot op € 600,00 aan salaris voor de gemachtigde van [REDACTED].

4. De beslissing

De kantonrechter:

in het verzoek

vernietigt het ontslag op staande voet;

veroordeelt [REDACTED] tot betaling aan [REDACTED] van € 2.183,00 bruto per maand vanaf 7 juni 2018 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd, te vermeerderen met een bedrag van € 3.000,00 ter zake van wettelijke verhoging, te vermeerderen met de wettelijke rente over deze bedragen vanaf de data van opeisbaarheid tot aan de dag van de gehele betaling;

veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten van [REDACTED] tot op heden begroot op € 679,00, daarin begrepen een bedrag van € 600,00 aan salaris voor de gemachtigde van [REDACTED]

verklaart deze beschikking tot zover uitvoerbaar bij voorraad;

wijst af het meer of anders verzochte;

in het tegenverzoek

bepaalt dat de termijn, waarbinnen [REDACTED] het verzoek kan intrekken (door middel van een schriftelijke mededeling aan de griffier, met toezending van een kopie daarvan aan de (gemachtigde van de) wederpartij), zal lopen tot en met 25 oktober 2018;

voor het geval [REDACTED] het verzoek niet binnen die termijn intrekt:

ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 maart 2019;

veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] een transitievergoeding te betalen van € 19.647,00 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente over dat bedrag vanaf 1 april 2019 tot aan de dag van de gehele betaling;

veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] een billijke vergoeding te betalen van € 25.000,00, te vermeerderen met de wettelijke rente daarover vanaf 1 maart 2019 tot aan de dag van de gehele betaling;

veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten van [REDACTED] tot op heden begroot op € 600,00 aan salaris voor de gemachtigde van [REDACTED]

verklaart deze beschikking tot zover uitvoerbaar bij voorraad;

wijst af het meer of anders verzochte;

voor het geval de werkgever het verzoek binnen die termijn intrekt:

veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten van [REDACTED] tot op heden begroot op € 600,00 aan salaris voor de gemachtigde van [REDACTED]

verklaart deze beschikking tot zover uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door mr. P.L. Kerkhofs en uitgesproken ter openbare terechtzitting van 11 oktober 2018.

"VOOR FOTOKOPIE CONFORM"
De griffier van de rechtbank Zeeland-West-Brabant



11 OKT. 2018