

beschikking

RECHTBANK DEN HAAG

Zittingsplaats Leiden

HB

Rep.nr.: 7243522 \ EJ VERZ 18-86711

Datum: 13 december 2018

Beschikking van de kantonrechter in de zaak van:

██████████
wonende te ██████████
verzoekende partij in de zaak van het verzoek,
verwerende partij in de zaak van het tegenverzoek,
gemachtigde: mr. B.L.A. van Drunen,

tegen

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Motivated B.V.,
gevestigd te Woerden, kantoorhoudende te Noordwijk
verwerende partij in de zaak van het verzoek,
verzoekende partij in de zaak van het tegenverzoek
gemachtigde: mr. N. Sprengers.

Partijen worden aangeduid als “de werknemer” en “de werkgever”.

1. Het procesverloop

in de zaak van het verzoek en het tegenverzoek

De kantonrechter heeft kennis genomen van:

- het verzoekschrift van de werknemer tot vernietiging van de opzegging;
- het verweerschrift van de werkgever, tevens voorwaardelijk verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst;
- de nadere producties van de werkgever;
- de ter zitting door beide advocaten overgelegde pleitaantekeningen;
- het verhandelde tijdens de mondelinge behandeling van 22 november 2018.

1.1. De werknemer heeft een verzoek gedaan, primair om de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever te vernietigen, en subsidiair om ten laste van de werkgever de transitievergoeding en een billijke vergoeding toe te kennen, beide met een veroordeling tot betaling van achterstallig salaris en emolumenten en de buitengerechtelijke incassokosten. De werkgever heeft een verweerschrift ingediend en een tegenverzoek gedaan tot (voorwaardelijke) ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

2. De feiten

in de zaak van het verzoek en het tegenverzoek

2.1. Op grond van de onweersproken inhoud van de stukken en hetgeen ter zitting is besproken, gaat de kantonrechter van het volgende uit.

2.2. De werknemer, geboren op [REDACTED] is op 24 maart 2016 in dienst getreden bij de werkgever in de functie medewerker Q&A, aanvankelijk voor bepaalde tijd en per 1 januari 2017 voor onbepaalde tijd, met een laatstelijk betaald salaris van € 3.500,- bruto per maand, exclusief vakantietoeslag.

2.3. De werkgever maakt haar bedrijf van het detacheren van werknemers.

2.4. De werknemer is in de functie van medewerker Q&A in de periode van 24 maart 2016 tot 1 augustus 2017 werkzaam geweest bij FGH en vervolgens van 23 oktober 2017 tot 1 maart 2018 in de functie van Adviseur RKS Bedrijven bij de Rabobank.

2.5. Per 1 november 2017 is het salaris van de werknemer ten bedrage van € 4.185,- bruto, verlaagd met € 685,- bruto, tot een bedrag van € 3.500,- bruto per maand.

2.6. Vanaf 1 maart 2018 tot 31 juli 2018 had de werknemer geen opdracht bij een klant van de werkgever.

2.7. Op 25 juni 2018 heeft de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemer opgezegd met ingang van 1 augustus 2018.

3. Het verzoek

3.1. De werknemer verzoekt de kantonrechter primair de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en de werkgever te veroordelen tot betaling van loon en achterstallig loon, te vermeerderen met de wettelijke verhoging, de wettelijke rente, de pensioenpremie, de buitengerechtigde kosten ten bedrage van € 6.050,- en een veroordeling in de proceskosten. Aan dit verzoek legt de werknemer ten grondslag – kort weergegeven – dat geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging en dat de werknemer ook niet met de opzegging heeft ingestemd.

3.2. Alhoewel de werknemer per 23 oktober 2017 een nieuwe opdracht had bij de Rabobank, heeft de werkgever per 1 november 2017 het salaris van de werknemer eenzijdig verlaagd met € 685,- bruto per maand. Navraag door de werknemer, naar aanleiding van een door de werkgever verstrekte werkgeversverklaring, wees uit dat de werkgever deze salarisverlaging had doorgevoerd daar voor de werknemer een lager uurtarief gold in het kader van zijn opdracht bij Rabobank.

3.3. De werknemer heeft tegen de eenzijdige salarisverlaging bezwaar gemaakt bij zowel de relatiemanager als bij de directeur van de werkgever, evenwel zonder resultaat.

3.4. De Rabobank verlangde in het kader van de opdracht dat de werknemer het certificaat WFT-basis zou behalen, hetgeen de werknemer heeft gedaan.

3.5. Vanaf 1 maart tot 1 juni 2018 had werknemer geen opdracht. In deze periode is de werknemer wel diverse malen op gesprek geweest bij potentiële opdrachtgevers, echter zonder resultaat.

3.6. De werknemer ontving geen enkele begeleiding of coaching van de werkgever bij het vinden van een nieuwe opdracht.

3.7. In juni 2018 vernam de werknemer van de relatiemanager van de werkgever dat het steeds moeilijker werd om hem op een opdracht te plaatsen. In overleg met de relatiemanager is toen afgesproken dat ook zou worden gekeken naar vacatures op het gebied van accountmanagement.

3.8. Kort na dit gesprek ontving de werknemer de brief van de werkgever waarin zijn dienstverband werd opgezegd per 31 juli 2018 nu het de werkgever niet was gelukt om de werknemer op een passende opdracht te plaatsen.

3.9. De werknemer heeft bij zowel de relatiemanager als de directeur van de werkgever geprotesteerd tegen de opzegging, waarbij de werknemer heeft voorgesteld om zijn vakantieuren op te nemen of zijn leaseauto in te leveren, teneinde de vakantieperiode te overbruggen, in de verwachting dat de kans op een nieuwe opdracht na de zomer groter zou zijn.

3.10. De werkgever heeft dat voorstel afgewezen.

3.11. Na de opzegging heeft de werknemer contact opgenomen met de relatiemanager van de werkgever daar hij had vernomen van vacatures bij FGH waarvoor de werknemer in aanmerking zou komen. De werkgever wilde daar echter niet op ingaan.

3.12. Op de website van de werkgever staan diverse vacatures vermeld waarvan er drie passend zijn voor de werknemer.

3.13. Wanneer de werkgever geen werk meer zou hebben voor de werknemer dient zij een ontslagvergunning voor de werknemer bij het UWV aan te vragen.

3.14. De werknemer heeft subsidiair een verzoek gedaan om ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toe te kennen van € 23.235,- bruto, op grond van artikel 7:681 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Volgens de werknemer moet een billijke vergoeding worden toegekend, omdat geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging en het ontslag dus in strijd is met artikel 7:671 BW.

3.15. De werknemer heeft daarnaast subsidiair ook een verzoek gedaan om de werkgever te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding, het achterstallig salaris vanaf 1 november 2017, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente, de buitengerechtelijke kosten ten bedrage van € 6.050,- en een veroordeling van de werkgever in de proceskosten.

4. Het verweer en het tegenverzoek

4.1. De werkgever verweert zich tegen het verzoek tot vernietiging van de opzegging en de verdere verzoeken van werknemer. De werkgever voert – kort weergegeven – het volgende aan.

4.2. De werkgever stelt primair dat de rechtbank Den Haag, zittingsplaats Leiden, op grond van het bepaalde in artikel 7:686a lid 9 BW jo artikel 99 en 100 Rv niet bevoegd is van het onderhavige geschil kennis te nemen, nu de werkgever statutair gevestigd is te Woerden, zodat de Rechtbank Utrecht bevoegd zou zijn. Het feit dat de werkgever kantoor houdt te Noordwijk doet daar niet aan af.

4.3. De werkgever stemt echter in met een afwijking van de relatieve bevoegdheid, zodat deze zaak door de rechtbank Den Haag, zittingsplaats Leiden, behandeld kan worden.

4.4. Na afloop van de opdracht bij FGH Bank per 1 augustus 2017, heeft de werkgever zich ingespannen om voor de werknemer een nieuwe opdracht te vinden.

4.5. Bij het vinden van een nieuwe opdracht is rekening gehouden met de wens van de werknemer om te worden geplaatst in een functie van accountmanager, ondanks het feit dat de werknemer daarvoor nog de ervaring en de benodigde opleidingen miste.

4.6. Teneinde de plaatsingskansen te vergroten heeft de relatiemanager van de werkgever de werknemer aangespoord zich te ontwikkelen en opleidingen te volgen zodat zijn CV aantrekkelijker zou worden voor potentiële opdrachtgevers. De werknemer weigerde echter stelselmatig de periode vanaf 1 augustus 2017, waarin voor hem geen sprake was van een opdracht, daarvoor te benutten.

4.7. Daar voor de werknemer geen nieuwe opdracht gevonden kon worden, heeft de werkgever de werknemer in september 2017 voorgesteld het voor hem aan opdrachtgevers in rekening te brengen uurtarief te verlagen, teneinde zijn plaatsingskansen te vergroten.

4.8. Met de werknemer is besproken dat een verlaging van het tarief zou leiden tot een verlaging van zijn salaris. De werknemer heeft daar onvoorwaardelijk en ondubbelzinnig mee ingestemd.

4.9. De verlaging van het tarief van de werknemer had vrijwel direct resultaat gezien het feit dat de werknemer per 23 oktober 2017 kon worden geplaatst bij Rabobank. Voorwaarde voor het behouden van deze opdracht was het door de werknemer behalen van diverse WFT-certificaten.

4.10. Daar de werknemer niet functioneerde en hij de benodigde certificaten niet behaalde, heeft de opdrachtgever de opdracht een maand eerder beëindigd per 1 maart 2018.

4.11. De werkgever heeft zich vervolgens opnieuw ingespannen om de werknemer op een nieuwe opdracht te plaatsen. De werknemer is op 17 vacatures aangeboden en hij is voor 14 intakegesprekken uitgenodigd. Daarbij is de werknemer intensief begeleid door de relatiemanager van de werkgever.

4.12. Mede gezien de passieve houding van de werknemer, zijn afwijzende opstelling tijdens de intakegesprekken en het gemis aan noodzakelijke opleidingen, is het de werkgever niet gelukt de werknemer op een nieuwe opdracht te plaatsen.

4.13. Nu de werknemer niet herplaatsbaar bleek, heeft de werkgever de werknemer per brief van 25 juni 2018 aangekondigd dat zijn dienstverband werd beëindigd per 1 augustus 2018.

4.14. Op het aanbod van de werknemer om de werknemer in de zomermaanden zijn openstaande verlofdagen op te nemen, zodat na de zomer opnieuw getracht kon worden een opdracht te vinden, is afwijzend door de werkgever gereageerd.

4.15. Vervolgens gaf de werknemer mondeling aan te berusten in de opzegging, doch wel aanspraak te maken op een ontslagvergoeding.

4.16. Dat heeft ertoe geleid dat aan de werknemer een vergoeding is aangeboden van € 2.520,-, te verminderen met het eigen risico in verband met schade aan de leaseauto. Op dat aanbod heeft de werknemer niet gereageerd.

4.17. De werkgever erkent dat zij voorafgaand aan de opzegging van de arbeidsovereenkomst geen ontslagvergunning voor de werknemer bij het UWV heeft aangevraagd en dat de werknemer ook niet schriftelijk met zijn ontslag heeft ingestemd. De werkgever berust in het oordeel van de rechter voor wat betreft de vernietiging van de opzegging.

4.18. De werkgever verweert zich tegen de vordering tot betaling van achterstallig salaris vanaf 1 november 2017, nu de werknemer daarmee uitdrukkelijk heeft ingestemd in verband met de door de werknemer geuite wens tot een carrièreswitch naar Accountmanager.

4.19. De werkgever verweert zich tevens tegen de vordering tot doorbetaling loon na 1 augustus 2018 nu de werknemer zich niet beschikbaar heeft gehouden voor het verrichten van arbeid. Afgezien daarvan beroept de werkgever zich op matiging nu de werknemer feitelijk sinds 1 maart 2018 geen werkzaamheden meer verricht ten behoeve van de werkgever en wel het salaris is doorbetaald tot 1 augustus 2018. Bovendien is de werkgever een kleine onderneming dat een dergelijke salarislast, zonder dat daar arbeid tegenover staat, niet kan dragen.

4.20. Nu geen sprake is van loon dat dient te worden nabetaald, kan evenmin sprake zijn van een nabetalingsverplichting ter zake de pensioenpremie.

4.21. De verzochte buitengerechtelijke kosten zijn niet onderbouwd, zodat deze dienen te worden afgewezen. Er hebben ook geen buitengerechtelijke incassowerkzaamheden plaatsgevonden nu het verzoekschrift rauwelijks is ingediend.

Het tegenverzoek

4.22. In de zaak van het tegenverzoek wordt door de werkgever verzocht de arbeidsovereenkomst met de werknemer voorwaardelijk te ontbinden, voor het geval de arbeidsovereenkomst blijkt niet te zijn geëindigd door de opzegging van de werkgever.

4.23. De werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1, onderdeel a, van het Burgerlijk Wetboek, in verbinding met artikel 7:669 lid 3, onderdeel e BW, subsidiair onderdeel g BW en meer subsidiair onderdeel h BW.

4.24. Daartoe voert de werkgever – kort weergegeven – aan dat de werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door te weigeren de voor de functie van Accountmanager noodzakelijke opleidingen te behalen en zijn kansen op een succesvolle plaatsing heeft geblokkeerd door tijdens intakegesprekken aan te geven de functie niet te ambiëren.

4.25. Subsidiair is de werkgever van mening dat de arbeidsverhouding met de werknemer hierdoor duurzaam is verstoord, alsmede door het feit dat de werknemer geen enkele inspanning heeft gedaan een dialoog met de werkgever tot stand te laten komen.

4.26. Meer subsidiair dient de arbeidsovereenkomst te worden ontbonden op grond van het feit dat hieraan geen invulling kan worden gegeven. Nu de werknemer een functie als

Accountmanager ambieert, doch niet over de benodigde WFT-opleidingen beschikt, is het onmogelijk om de werknemer te plaatsen op een opdracht.

4.27. De werknemer heeft daartegen verweer gevoerd en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen.

5. De beoordeling

in de zaak van het verzoek

5.1. Ten overvloede merkt de kantonrechter op dat nu de werkgever kantoor houdt te Noordwijk, de rechtbank Den Haag, zittingsplaats Leiden, op grond van het bepaalde in artikel 99 Rv jo 1:14 BW, wel degelijk bevoegd is van het onderhavige verzoek kennis te nemen.

5.2 Het gaat in deze zaak primair om de vraag of de opzegging door de werkgever moet worden vernietigd en of de werkgever moet worden veroordeeld tot doorbetaling van (achterstallig) loon en emolumenten.

5.3. De werknemer heeft het verzoek tijdig ingediend, omdat het is ontvangen binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

5.4. Naar het oordeel van de kantonrechter is de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig, nu de opzegging in strijd is met het bepaalde in artikel 7:671 BW. De werkgever heeft immers niet schriftelijk ingestemd met de opzegging en de in lid 1 sub a tot en met h genoemde omstandigheden doen zich in dit geval niet voor.

5.5. Er is 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, met als gevolg dat het verzoek van de werknemer om de opzegging te vernietigen zal worden toegewezen.

5.6. Nu de opzegging wordt vernietigd, duurt de arbeidsovereenkomst voort en heeft de werknemer recht op loon.

5.7. Ter zitting heeft de werkgever verwezen naar de in artikel 9 van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer opgenomen ontbindende voorwaarde op grond waarvan van rechtswege een einde zou zijn gekomen aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer.

5.8. Artikel 9 van de arbeidsovereenkomst van de werknemer luidt als volgt:

“Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan onder de voorwaarde dat werknemer beschikt over de opleidingen behorend bij de functie van Medewerker Q&A. Op het moment van in dienst treden voldoet werknemer aan deze voorwaarde. Indien en voor zover werknemer gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst niet meer aan deze voorwaarde voldoet, zal, ongeacht de oorzaak hiervan, de arbeidsovereenkomst van rechtswege zonder dat opzegging is vereist per deze datum eindigen”.

5.9. Nu verder niet is aangegeven om welke opleidingen het gaat na indiensttreding, is de ontbindende voorwaarde niet objectief bepaalbaar en reeds daarom niet rechtsgeldig. Afgezien daarvan wordt verwezen naar de functie van Medewerker Q&A en niet in geschil is dat de werknemer over de bij die functie behorende opleidingen beschikt.

5.10. Voor wat betreft het sedert 1 november 2017 door de werknemer verzochte achterstallige loon merkt de kantonrechter op dat de werkgever, gezien de betwisting van de werknemer, niet aannemelijk heeft kunnen maken dat de werkgever een dergelijke verlaging vooraf met de werknemer heeft besproken, laat staan dat de werknemer onvoorwaardelijk en ondubbelzinnig met een dergelijke verlaging heeft ingestemd.

5.11. De werkgever heeft ter zitting aangevoerd dat indien sprake zou zijn geweest van een eenzijdige wijziging van het salaris, deze wijziging de toets van artikel 7:613 BW en de vaste rechtspraak van de Hoge Raad kan doorstaan.

5.12. De kantonrechter deelt deze mening niet. Niet gebleken is dat partijen schriftelijk een eenzijdig wijzigingsbeding zijn overeengekomen. Voorts is niet gebleken dat door de werkgever een voorstel is gedaan tot aanpassing van het salaris. Ook wanneer dat wel zou zijn gedaan, is naar de mening van de kantonrechter geen sprake van een redelijk voorstel, nu het een salarisverlaging behelst van ruim 16%, zonder directe noodzaak.

5.13. De werkgever heeft voorts aangevoerd dat nu de werknemer de vordering uit hoofde van achterstallig salaris over de periode 1 november 2017 tot en met september 2018 heeft begroot op een bedrag van € 8.218,80 bruto, dat het maximale bedrag is dat kan worden toegewezen.

5.14. Ter zitting heeft de werknemer een en ander gecorrigeerd, conform de inhoud van zijn verzoekschrift, waarin is verzocht om toekenning van het achterstallig salaris vanaf 1 november 2017.

5.15. Nu het voor de werkgever duidelijk moet zijn wat de vordering van de werknemer behelst en de werkgever ook niet in haar verdediging is geschaad, gaat de kantonrechter uit van het door de werknemer gecorrigeerde verzoek, inhoudende de toekenning van het achterstallig salaris van € 685,- per maand vanaf 1 november 2017 tot 1 augustus 2018.

5.16. Nu de werkgever niet gerechtigd is eenzijdig een salarisverlaging door te voeren, zal de vordering van de werknemer tot betaling van het achterstallige salaris van € 685,- per maand over de periode 1 november 2017 tot 1 augustus 2018 worden toegewezen.

5.17. Omdat de werkgever het salaris te laat heeft betaald, zal de gevorderde wettelijke verhoging van artikel 7:625 BW en de wettelijke rente daarover, worden toegewezen. Met de werkgever is de kantonrechter van mening dat de werknemer lang heeft gewacht met het instellen van een vordering uit hoofde van achterstallig salaris, redenen waarom de kantonrechter aanleiding ziet de wettelijke verhoging over het achterstallige salaris tot 1 augustus 2018 te matigen tot 10%.

5.18. Voor wat betreft het salaris vanaf 1 augustus 2018 heeft de werkgever betoogd dit salaris niet verschuldigd te zijn daar de werknemer zich niet beschikbaar heeft gehouden voor het verrichten van arbeid, althans dat er reden is het salaris te matigen.

5.19. De kantonrechter stelt vast dat de werknemer, na de opzegging van zijn dienstverband, aan de werkgever een voorstel heeft gedaan ter overbrugging van de zomerperiode en contact heeft opgenomen met de werkgever daar hij had vernomen van vacatures waarvoor hij in aanmerking zou komen. Uit deze opstelling van de werknemer blijkt dat hij zich wel degelijk beschikbaar hield voor arbeid. Het tegendeel is niet door de werkgever aangetoond, laat staan

aannemelijk gemaakt en kan niet worden afgeleid uit de enkele omstandigheid dat de werknemer geen tewerkstelling heeft verzocht.

5.20. Op grond van het bepaalde in artikel 7:680a BW is de rechter bevoegd een vordering tot doorbetaling loon, die gegrond is op de vernietigbaarheid van de opzegging van de arbeidsovereenkomst, te matigen, indien toewijzing in de gegeven omstandigheden tot onaanvaardbare gevolgen zou leiden. De werkgever heeft geen omstandigheden aangevoerd die een loonmatiging zouden kunnen rechtvaardigen. De werkgever heeft weliswaar gesteld dat de werknemer feitelijk sinds 1 maart 2018 geen werkzaamheden meer heeft verricht, terwijl wel tot 1 augustus 2018 het salaris is doorbetaald, doch dit verweer ziet niet op de periode na 1 augustus 2018. De werkgever heeft voorts een beroep gedaan op de financiële impact van een loondoorbetaling. Nu dit argument verder niet is onderbouwd, gaat de kantonrechter daaraan voorbij. Nu niet is gesteld of gebleken dat toewijzing van de loonvordering tot onaanvaardbare gevolgen zou leiden, wijst de kantonrechter het verzoek tot matiging van de loonvordering over de periode na 1 augustus 2018 af.

5.21. Vanaf 1 augustus 2018 heeft de werknemer aanspraak op het gebruikelijke loon van € 4.185,- bruto per maand, exclusief vakantietoeslag. Waar vaststaat dat de loonbetaling onder omstandigheden die voor risico van de werkgever moeten komen niet tijdig heeft plaatsgevonden, heeft de werknemer recht op de wettelijke verhoging. De wettelijke verhoging zal tot het gevraagde maximum van 50% worden toegewezen, omdat geen (valide) gronden zijn aangevoerd die tot matiging nopen en de wettelijke rente daarover. Deze wettelijke verhoging is overigens slechts toewijsbaar over het loon tot en met de maand november 2018, omdat over de maanden daarna nog geen sprake kan zijn van te late betaling.

5.22. De gevorderde pensioenpremie, te betalen aan de werkgever, wordt afgewezen, nu een dergelijke betaling niet aan de werknemer toekomt, doch aan het pensioenfonds. Nu het dienstverband van de werknemer wordt geacht in stand te zijn gebleven vanaf 1 augustus 2018, is de werkgever gehouden op correcte wijze uitvoering te geven aan de arbeidsovereenkomst, waaronder een voldoening aan de pensioenverplichtingen.

5.23. De door de werknemer gevorderde buitengerechtelijke kosten worden afgewezen, nu deze kosten niet door de werknemer zijn onderbouwd. Afgezien daarvan komen deze kosten op grond van het bepaalde in artikel 241 Rv niet voor toewijzing in aanmerking.

5.24. Bespreking van de subsidiaire vordering van de werknemer kan, gelet op het voorgaande, achterwege blijven.

5.25. De proceskosten komen voor rekening van de werkgever, omdat de werkgever in overwegende mate ongelijk krijgt.

in de zaak van het tegenverzoek

5.26. Nu de vermelding “voorwaardelijk” betrekking heeft op de situatie dat de arbeidsovereenkomst nog mocht bestaan ten tijde van het oordeel in deze zaak en met de in deze beschikking uit te spreken vernietiging van de door de werkgever gedane opzegging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer aan die voorwaarde is voldaan, kan de werkgever geacht worden voldoende belang te hebben bij een beslissing op haar verzoek.

5.27. De kantonrechter stelt voorop dat uit artikel 7:669 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In artikel 7:669 lid 3 BW is nader omschreven wat onder een redelijke grond moet worden verstaan. Bij regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015 (*Stcrt.* 2015/12685) zijn daarvoor nadere regels gesteld (Ontslagregeling).

5.28. De werkgever voert aan dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in primair verwijtbaar handelen van de werknemer, subsidiair een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair een inhoudsloze arbeidsovereenkomst.

5.29. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door de werkgever naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3, onderdeel e, g of h BW. Daartoe wordt het volgende overwogen.

5.30. De werkgever heeft het standpunt ingenomen dat de werknemer verwijtbaar heeft gehandeld daar hij geweigerd heeft de voor de door hem geambieerde functies noodzakelijke opleidingen te behalen en hij bovendien moedwillig zijn kansen op succesvolle plaatsing, in functies waarvoor hij wel over de vereiste opleidingen beschikt, heeft verspeeld. Voorts handelt de werknemer verwijtbaar door rauwelijks het onderhavige verzoekschrift in te dienen en werkgever niet te benaderen voor minnelijk overleg.

5.31. Onweersproken heeft de werknemer gesteld dat geen van deze verwijten eerder met hem zijn besproken. In de brief waarin de werkgever het dienstverband met de werknemer heeft opgezegd, wordt over deze verwijten ook niet gesproken. Er is alleen gesteld dat het dienstverband wordt opgezegd daar het niet was gelukt om de werknemer in een passende opdracht te plaatsen. Afgezien daarvan heeft de werkgever evenmin aangetoond of aannemelijk gemaakt dat de werknemer zou hebben geweigerd noodzakelijke opleidingen te volgen of dat hij bewust zijn kansen op een succesvolle plaatsing zou hebben verspeeld.

5.32. Ook de overige door de werkgever aangevoerde omstandigheden kunnen niet tot het oordeel leiden dat de werknemer verwijtbaar zou hebben gehandeld. De werknemer heeft immers, zonder succes, direct na de opzegging contact met de werkgever gezocht voor een oplossing.

5.33. Subsidiair heeft de werkgever gesteld dat op grond van de hiervoor genoemde argumenten sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding.

5.34. Beoordeeld dient te worden of er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding van zodanige aard en intensiteit dat van de werkgever in redelijkheid niet langer te vergen is dat hij het dienstverband voortzet.

5.35. Mede gezien hetgeen hiervoor is gesteld ten aanzien van de e-grond, heeft de werkgever niet aannemelijk gemaakt dat van een dergelijke verstoring sprake is. Voor zover daar sprake van zou zijn, is evenmin gebleken dat de werkgever concrete inspanningen heeft verricht om een dergelijke verstoring op te lossen.

5.36. Meer subsidiair heeft de werkgever aangegeven dat de arbeidsovereenkomst van de werknemer dient te worden ontbonden nu de werkgever hieraan geen invulling kan geven. Daartoe heeft de werkgever nagenoeg dezelfde gronden aangevoerd als voor het gestelde

verwijtbare handelen van de werknemer. Nu deze gronden niet door de werkgever zijn aangetoond of aannemelijk gemaakt, kunnen deze ook niet leiden tot een ontbinding op de h-grond. De h-grond dient immers niet te worden gebruikt voor het repareren van een op een van de in de wet benoemde gronden onvoldoende onderbouwd ontslag.

5.37. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van de werkgever zal afwijzen en dat de arbeidsovereenkomst dus niet (voorwaardelijk) zal worden ontbonden.

5.38. De proceskosten komen voor rekening van de werkgever, omdat de werkgever ongelijk krijgt.

6. De beslissing

De kantonrechter:

in de zaak van het verzoek

6.1. vernietigt de opzegging van de arbeidsovereenkomst;

6.2. veroordeelt de werkgever tot betaling aan de werknemer van het achterstallige loon ad € 685,- bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag, over de periode 1 november 2017 tot 1 augustus 2018, te vermeerderen met de wettelijke verhoging van 10% en te vermeerderen met de wettelijke rente over het achterstallige salaris en de wettelijke verhoging vanaf de dag van verschuldigheid tot aan de dag van de gehele betaling;

6.3. veroordeelt de werkgever tot betaling aan de werknemer van het salaris ad € 4.185,- bruto, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag, vanaf 1 augustus 2018, een en ander te vermeerderen met de wettelijke verhoging van 50% over de periode 1 augustus 2018 tot 1 december 2018, en te vermeerderen met de wettelijke rente over het achterstallige salaris en de wettelijke verhoging, vanaf de dag van verschuldigheid tot aan de dag van de gehele betaling;

6.4. wijst de overige verzoeken van de werknemer af;

6.5. veroordeelt de werkgever tot betaling van de proceskosten, die de kantonrechter aan de kant van de werknemer tot en met vandaag vaststelt op € 826,- te weten:

griffierecht € 226,-,

salaris gemachtigde € 600,-,

een en ander onverminderd de eventueel over deze kosten verschuldigde btw;

6.6. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad.

in de zaak van het tegenverzoek

6.7. wijst de verzochte ontbinding af;

6.8. veroordeelt de werkgever tot betaling van de proceskosten, die de kantonrechter aan de kant van de werknemer tot en met vandaag vaststelt op € 200,- betreffende salaris gemachtigde, een en ander onverminderd de eventueel over deze kosten verschuldigde btw;

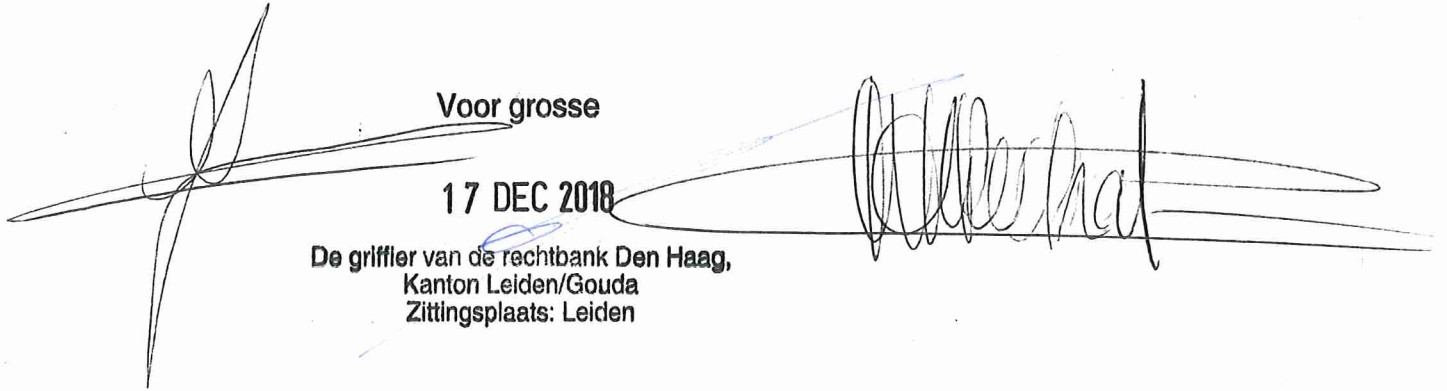
6.9. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door kantonrechter mr. H.J. Bronsgeest en uitgesproken door mr. M.H. Rochat ter openbare zitting van 13 december 2018.

Voor grosse

17 DEC 2018

De griffier van de rechtbank Den Haag,
Kanton Leiden/Gouda
Zittingsplaats: Leiden

The image shows two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is a stylized, cursive mark. The signature on the right is more complex and appears to be 'M.H. Rochat'. Below the signatures, there is a blue ink stamp that reads '17 DEC 2018'. To the left of the stamp, the text 'Voor grosse' is printed. Below the stamp, the text 'De griffier van de rechtbank Den Haag, Kanton Leiden/Gouda, Zittingsplaats: Leiden' is printed.

