

beschikking

RECHTBANK OOST-BRABANT

Civiel Recht
Zittingsplaats Eindhoven

Zaaknummer: 8694805 \ EJ VERZ 20-422

Beschikking van 15 januari 2021

in de zaak van:

██████████
wonende in Deventer,
verzoeker,
gemachtigde: mr. M.P. Bökkerink-de Koning.

tegen:

██████████
gevestigd en kantoorhoudende in Mierlo,
verweerster,
gemachtigde: mr. G. Huisman Stibbe.

Partijen worden hierna genoemd "██████████" en "██████████".

1. Het procesverloop

1.1. ██████████ heeft een verzoek gedaan dat - kort gezegd - strekt tot nakoming van de arbeidsovereenkomst (de loondoorbetalingsverplichting) door ██████████ en tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. ██████████ heeft geen verweerschrift ingediend.

1.2. Op 22 december 2020 heeft een zitting plaatsgevonden. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht. Voorafgaand aan de zitting heeft ██████████ (bij brieven van 18 december en 22 december 2020) nog aanvullende stukken toegezonden (de producties 58 t/m 62). Ter zitting heeft de gemachtigde van ██████████ een pleitnota voorgedragen en een afschrift daarvan aan zowel de kantonrechter als aan ██████████ overhandigd. ██████████ heeft ter zitting mondeling verweer gevoerd.

1.3. Vervolgens is een datum voor beschikking bepaald.

2. De feiten

2.1. ██████████ geboren op ██████████ is op 7 november 2016 in dienst getreden bij ██████████. De laatste functie die ██████████ volgens zijn arbeidsovereenkomst vervulde, is die van Verkoopadviseur, met een salaris van € 2.756,87 bruto per maand. ██████████ heeft ook andere taken en functies verricht voor ██████████.

2.2. Op 11 februari 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen partijen waarin - samengevat - [REDACTED] heeft aangegeven niet lekker in zijn vel te zitten en [REDACTED] hem heeft voorgehouden dat hij uit twee andere functies kan kiezen. Wanneer [REDACTED] niet positief reageert op het aanbod van [REDACTED] zal de arbeidsovereenkomst niet worden omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (productie 5 bij het verzoekschrift). Op het moment dat dit aanbod door [REDACTED] aan [REDACTED] werd gedaan verkeerden beide partijen nog in de veronderstelling dat er een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd was, terwijl op dat moment juridisch gezien al sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

2.3. Op 19 februari 2019 heeft [REDACTED] zich ziek gemeld op het kantoor van [REDACTED]

2.4. Op 12 maart 2019 is [REDACTED] opgeroepen door een arbeidsdeskundige van de arbodienst (productie 6 bij het verzoekschrift). [REDACTED] is verschenen bij de arbeidsdeskundige, maar heeft daarvan geen verslag ontvangen. In haar brief van 13 mei 2019 heeft [REDACTED] wel de terugkoppeling van de arbeidsdeskundige opgenomen (productie 16 bij het verzoekschrift).

2.5. Op 18 maart 2019 heeft [REDACTED] op verzoek van [REDACTED] zijn auto, tankpas, laptop, telefoon en kleding ingeleverd (productie 7 bij het verzoekschrift). Ook zijn op die dag zijn emailadressen geblokkeerd en kon hij vanaf dat moment niet meer bij zijn loonstroken en jaaropgaven.

2.6. Op 28 maart 2019 is [REDACTED] voor de eerste keer op het spreekuur van de bedrijfsarts verschenen (productie 8 bij het verzoekschrift). In de probleemanalyse schrijft de bedrijfsarts, voor zover hier relevant, het volgende :

" [...] Werknemer krijgt behandeling van een behandelaar. [...] Er is sprake van verstoorde arbeidsverhoudingen.

Ik adviseer om op zeer korte termijn (komende week) een probleemoplossend gesprek in te plannen met een onafhankelijke derde (b.v. mediator) om tot een oplossing te komen voor werkgerelateerde problematiek. De huidige situatie werkt onnodig medicaliserend. Indien er een bevredigende oplossing voor beide partijen wordt bereikt kan werknemer gaan starten met arbeidsre-integratie. [...]
Na de ziekmelding is er een verstoorde arbeidsverhouding ontstaan. [...]"

2.7. Per 1 april 2019 heeft [REDACTED] de loonbetaling aan [REDACTED] stopgezet.

2.8. Op 12 april 2019 heeft [REDACTED] een door haar ingevuld plan van aanpak en eindevaluatieformulier van het UWV aan [REDACTED] gezonden. Kort gezegd schrijft [REDACTED] in deze documenten dat de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2019 eindigt en dat daarom geen probleemoplossend gesprek zal plaatsvinden, maar enkel een afsluitend gesprek. [REDACTED] is door [REDACTED] verzocht deze documenten te ondertekenen (productie 10 bij het verzoekschrift).

2.9. Op 23 april 2019 wijst (de gemachtigde van) [REDACTED] erop dat de arbeidsovereenkomst inmiddels gelet op de duur daarvan voor onbepaalde tijd geldt en

vraagt hij [REDACTED] om een plan van aanpak op te stellen conform het oordeel van de bedrijfsarts (productie 11 bij het verzoekschrift).

2.10. Op 23 april 2019 dreigt [REDACTED] het salaris van [REDACTED] op te schorten wanneer hij de op 12 april 2019 toegezonden documenten niet voor 17:00 uur die dag ondertekent en inlevert (productie 12 bij het verzoekschrift).

2.11. Op 26 april 2019 dringt [REDACTED] nogmaals aan op ondertekening van het plan van aanpak, eventueel met de visie van [REDACTED] toegevoegd; wanneer dat niet uiterlijk 3 mei 2019 gebeurt, kondigt zij aan het loon te zullen stopzetten (productie 13 bij het verzoekschrift).

2.12. Op 30 april 2019 heeft (de gemachtigde van) [REDACTED] kort gezegd, aangekondigd dat het loon met onmiddellijke ingang stopgezet zal worden, omdat [REDACTED] niet meewerkt aan zijn re-integratie (productie 14 bij het verzoekschrift).

2.13. Op 2 mei 2019 heeft (de gemachtigde van) [REDACTED] kenbaar gemaakt aan [REDACTED] dat hij zich, kort gezegd, wel degelijk houdt aan zijn re-integratieverplichtingen conform het advies van de bedrijfsarts en dat van een arbeidsconflict geen sprake is. Verder wordt aanspraak gemaakt op het salaris over april 2019 (productie 15 bij het verzoekschrift).

2.14. Op 13 mei 2019 heeft [REDACTED] van (de gemachtigde van) [REDACTED] de probleemanalyse van de bedrijfsarts van 28 maart 2019 ontvangen. In de brief van 13 mei 2019 wordt namens [REDACTED] een uitgebreid overzicht gegeven van haar visie van het verloop van de feiten tot dat moment en doet zij tot slot een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst (productie 16 bij het verzoekschrift). [REDACTED] verwijt [REDACTED] dat hij niet meewerkt aan het plan van aanpak en aan een gesprek.

2.15. Op 31 mei 2019 is er telefonisch contact geweest tussen de gemachtigden van partijen. [REDACTED] heeft verzocht om betaling van het achterstallig (sinds 1 april niet meer betaalde) salaris en voortzetting van de re-integratie. Op 15 juni 2019 heeft de gemachtigde van [REDACTED] wederom verzocht om het achterstallige salaris te voldoen (productie 18 bij het verzoekschrift).

2.16. Op 19 juli 2019 laat (de gemachtigde van) [REDACTED] weten dat zij bij haar standpunt blijft en niet zal overgaan tot betaling van het salaris en wordt [REDACTED] uitgenodigd voor een gesprek op 25 juli 2019 (productie 19 bij het verzoekschrift).

2.17. Op 22 juli 2019 heeft (de gemachtigde van) [REDACTED] [REDACTED] samengevat, verzocht om te worden opgeroepen voor het spreekuur bij de arboarts. Een gesprek heeft volgens [REDACTED] namelijk pas zin, nadat hij bij de arboarts is geweest (productie 20 bij het verzoekschrift).

2.18. Op 25 juli 2019 heeft (de gemachtigde van) [REDACTED] samengevat, een voorstel gedaan waarbij zij [REDACTED] een aantal maanden de kans geeft om te herstellen, waarna de arbeidsovereenkomst middels een vaststellingsovereenkomst zal worden beëindigd (productie 21 bij het verzoekschrift).

2.19. Op 30 juli 2019 is [REDACTED] voor de tweede keer op het spreekuur van de bedrijfsarts verschenen (productie 22 bij verzoekschrift). In het advies schrijft de

bedrijfsarts, voor zover hier relevant, het volgende:

"[...] Bevindingen / beperkingen:

Meneer is sterk beperkt op persoonlijk en sociaal functioneren, tevens sterk uren beperkt. Hij heeft adequate medische en para-medische ondersteuning en behandeling. [...]

Conclusie / Advies:

Meneer is momenteel arbeidsongeschikt.

Terugkeer in werkzaamheden in deze fase van behandeling zal het medisch herstel aanzienlijk belemmeren en moet alleen al daarom derhalve achterwege blijven.

Naar ik begrijp spelen er ook verschillen van inzicht tussen u, werkgever, en meneer. Het is naar mijn inzicht zinvol hierbij op te merken dat meneer nu door medische oorzaak niet in staat is te achten dergelijke zaken op te lossen. Het medisch herstel dient daarvoor eerst veel verder te zijn. [...]"

2.20. Naar aanleiding van dit verslag wordt de loonbetaling over juli 2019 (gedeeltelijk) en augustus 2019 door ██████ hervat.

2.21. Ook op 27 augustus 2019 is ██████ op het spreekuur van de bedrijfsarts verschenen (productie 23 bij verzoekschrift). In het advies schrijft de bedrijfsarts, voor zover hier relevant, het volgende:

"[...] Bevindingen / beperkingen:

De beperkingen voor het verrichten van arbeid zijn niet voldoende verminderd om tot hervatting in taken over te kunnen gaan. Meneer volgt de behandelingen vanuit het reguliere behandelcircuit, de behandeling is zonder twijfel adequaat.

De problematiek tussen u en uw medewerker is naar ik begrijp nog niet opgelost, zo zou er een achterstand zijn in de loondoorbetaling. [...]

Conclusie / Advies:

Meneer is onverminderd op medische basis arbeidsongeschikt.

De kennelijke problematiek in de verhouding tussen u en meneer draagt niet bij aan vlot medisch herstel. Het herstel, medisch en qua belastbaarheid/arbeidsgeschiktheid, kan mogelijk zelfs aanzienlijk worden bevorderd door het oplossen van de werk-gerelateerde problematiek / het kennelijke arbeidsconflict. Mijn advies is dat allereerst hierop wordt aangestuurd. [...]"

2.22. Partijen hebben in september 2019 over en weer voorstellen gedaan voor data om met elkaar in overleg te gaan (producties 24 t/m 28 bij het verzoekschrift).

2.23. Vanaf 1 september 2019 heeft ██████ de loonbetaling weer stopgezet.

2.24. Op 24 september 2019 heeft (de gemachtigde van) ██████ een uitgebreide brief aan ██████ geschreven, waarin hij - kort samengevat - aangeeft dat hij het wantrouwen van ██████ richting hem niet begrijpt, hij niets liever wil dan herstellen en weer aan de slag. Hij doet in de brief tot slot een voorstel om succesvol te kunnen re-integreren (productie 29 bij het verzoekschrift).

2.25. Op 25 en 26 september 2019 hebben de gemachtigden van partijen constructief overleg met elkaar gehad. De conclusie was dat het goed zou zijn dat partijen in gesprek gaan met elkaar, waarbij ██████ duidelijk heeft gemaakt dat hij niet opteert voor een beëindiging van het dienstverband. In de brief van 26 september 2019 heeft ██████ dit

bevestigd en aangegeven wat volgens hem de insteek van het gesprek dient te zijn (productie 30 bij het verzoekschrift):

" [...] de onderlinge verstandhouding te herstellen, zodat hij aan zijn herstel kan beginnen. U heeft een aantal malen aangegeven dat uw cliënt het ook graag over het einde van zijn dienstverband wil hebben, maar daar kan nu geen sprake van zijn. Cliënt is immers arbeidsongeschikt, er geldt een opzegverbod. Maar als cliënt in staat wordt gesteld om aan zijn herstel te kunnen beginnen, is hij zeker bereid om het daar op termijn wel over te hebben. Dan moet hij echter wel veel verder zijn in zijn herstel. Zolang de verhoudingen zijn zoals ze nu zijn, kan de behandelende instantie niet adequaat een behandeltraject beginnen. Daarnaast kunnen wij deze gelegenheid aangrijpen om een plan van aanpak te ondertekenen met elkaar. De inhoud van dit plan kan simpelweg aansluiten bij het advies van de bedrijfsarts, kort gezegd: 100% aog, gdbm, adequate behandeling wordt gevolgd. Dit plan van aanpak heeft uw cliënte nodig om aan haar WVP verplichtingen te voldoen, een en ander ter voorkoming van een loonsanctie. [...]"

2.26. Op 27 september 2019 heeft ██████ vervolgens, kort gezegd, kenbaar gemaakt dat het einddoel van het gesprek dient te zijn hoe partijen na herstel van ██████ komen tot een einde dienstverband (productie 31 bij het verzoekschrift).

2.27. Op 1 oktober 2019 is ██████ voor de vierde keer op het spreekuur van de bedrijfsarts verschenen. In zijn advies schrijft de bedrijfsarts, voor zover hier relevant, het volgende (productie 32 bij het verzoekschrift):

"[...] Bevindingen / beperkingen:

"[...]Meneer wordt adequaat behandeld, deze behandeling vergt wekelijks veel van meneer zijn tijd en zal voorlopig nog doorlopen.

De medisch te duiden beperkingen zijn onverminderd aanwezig.

Naar ik begrijp verloopt de communicatie tussen werkgever en meneer alleen nog via de wederzijdse advocaten.

Conclusie / Advies:

Dat er sprake is van een arbeidsconflict is wel overduidelijk. De effecten die hiervan op meneer uitgaan zijn verre nuttig voor het medisch herstel.

De onderliggende medische problematiek maakt meneer nu niet met arbeid belastbaar.

Mijn advies is dat u het conflict oplost.[...]"

2.28. Op 12 november 2019 is ██████ weer verschenen op het spreekuur van de bedrijfsarts. In zijn advies schrijft de bedrijfsarts, voor zover hier relevant, het volgende (productie 34 bij het verzoekschrift):

"[...] Bevindingen / beperkingen:

De situatie is overduidelijk, en is aan u en aan meneer geheel bekend.

Er is sprake van een arbeidsconflict.

En er is sprake van medische problematiek die leidde, zoals eerder beschreven, tot beperkingen voor het verrichten van arbeid.

Inmiddels is, naar ik vernam, het UWV gevraagd in deskundig oordeel de visie van het UWV op dit geheel te geven.

Zoals bekend heb ik het UWV recent desgevraagd op passende wijze geïnformeerd over mijn bevindingen.

Gesteld kan worden dat het voortduren van het arbeidsconflict het medisch herstel

belemmert en vertraagt.

Conclusie / Advies:

Gaarne zie ook de eerdere correspondentie.

Van het oplossen / afhandelen van het voortslepende arbeidsconflict zal een positief effect op meneer zijn medische herstel uitgaan. [...]"

2.29. Op 14 november en 10 december 2019 heeft het UWV twee deskundigenoordelen gegeven (producties 35 en 34 bij het verzoekschrift). In het door [REDACTED] aangevraagde deskundigenoordeel heeft het UWV de re-integratieinspanningen van werkgever als onvoldoende aangemerkt (productie 34 bij het verzoekschrift). In het door [REDACTED] aangevraagde deskundigenoordeel heeft het UWV de re-integratieinspanningen van [REDACTED] als onvoldoende aangemerkt en acht zij [REDACTED] in staat interventiegesprekken te voeren vanaf mei 2019 (productie 35 bij het verzoekschrift).

2.30. Op 18 december 2019 hebben partijen een eerste mediationgesprek met elkaar gehad. Op 2 januari 2020 volgde een tweede mediationgesprek. Nadien is de mediation beëindigd (productie 43 bij verzoekschrift).

2.31. Het salaris over de maand december 2019 is door [REDACTED] aan [REDACTED] betaald. Vanaf 1 januari 2020 heeft [REDACTED] geen salaris meer van [REDACTED] ontvangen.

2.32. Op 7 januari 2020 is er een zesde consult bij de bedrijfsarts. Het advies van de bedrijfsarts is op dat moment, voor zover hier relevant, als volgt (productie 42 bij het verzoekschrift):

"[...] Bevindingen / beperkingen:

[...] Voor de medische problematiek is behandeling lopend.

Conclusie / Advies:

De huidige situatie is niet wezenlijk anders dan voorheen: Er speelt al lange tijd een arbeidsconflict welk nog steeds niet is opgelost.

Alleen al gezien het lange beloop valt de huidige situatie buiten alle binnen mijn vakgebied in deze toepasbare richtlijnen.

Dat heeft uiteraard consequenties voor mijn rol in deze.

Mijn advies aan u beiden is dat het conflict z.s.m. wordt opgelost.

Tot dien is spreekuur bezoek alhier een nogal tamelijk zinloze exercitie: voor mij als bedrijfsarts is nu echt geen bijdrage meer anders dan het, als ook eerder gedaan, wijzen op het nut en noodzaak van het bereiken van een oplossing van uw beider conflict, te leveren.

[...]"

2.33. Op 8 januari 2020 heeft [REDACTED] aan [REDACTED] kenbaar gemaakt hoe hij het verdere verloop van zijn re-integratie voor zich ziet en hoe, na zijn herstel en zonder zich vast te leggen op een einddatum, de contouren van een beëindiging via een vaststellingsovereenkomst eruit zouden kunnen zien (productie 40 bij het verzoekschrift).

2.34. Op 10 januari 2020 meldt [REDACTED] kort gezegd, aan [REDACTED] dat uit het oordeel van de bedrijfsarts van 7 januari 2020 duidelijk blijkt dat hij niet ziek is en heeft zij een voorstel gedaan om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen, met onder meer als voorwaarde dat [REDACTED] zich per 15 januari 2019 hersteld meldt (productie 41 bij het verzoekschrift).

- 2.35. Op 6 juli 2020 heeft het UWV nogmaals een deskundigenoordeel gegeven naar aanleiding van een aanvraag van [REDACTED] daartoe. Ook in dit oordeel heeft het UWV de re-integratieinspanningen van [REDACTED] als onvoldoende aangemerkt (productie 48 bij het verzoekschrift).
- 2.36. Op de door (de gemachtigde van) [REDACTED] verzonden sommatiebrieven van 4 maart, 23 april, 24 april en 2 juli 2020 (producties 44, 45, 46 en 49/57 bij het verzoekschrift) heeft de gemachtigde van [REDACTED] niet gereageerd.
- 2.37. Na de laatste brief van de gemachtigde van [REDACTED] heeft de directeur van [REDACTED] (de heer [REDACTED]) telefonisch contact gezocht met [REDACTED] en verzocht "of er nog iets te regelen viel". Daarvan heeft [REDACTED] eenzijdig een gespreksverslag opgesteld (productie 51 bij het verzoekschrift).
- 2.38. Op 23 juli 2020 heeft [REDACTED] per WhatsApp het volgende aan [REDACTED] geschreven: "nog een allerlaatste poging te wagen of we er op een of andere manier uit kunnen komen" (productie 52 bij het verzoekschrift).
- 2.39. Op 29 juli 2020 heeft de gemachtigde van [REDACTED] telefonisch overleg gehad met [REDACTED]. In dit gesprek heeft [REDACTED] aangestuurd op een snel einde van het dienstverband.
- 2.40. Op 3 augustus 2020 heeft [REDACTED] aan [REDACTED] per WhatsApp een voorstel gedaan waarbij [REDACTED] met een vaststellingsovereenkomst vier maanden salaris (afgerond € 10.000,00) wil meegeven (productie 54 bij het verzoekschrift).
- 2.41. Op 4 augustus 2020 heeft [REDACTED] het voorstel van [REDACTED] afgewezen (productie 55 bij het verzoekschrift).
- 2.42. Op 13 oktober 2020 is [REDACTED] voor de laatste keer op het spreekuur bij de bedrijfsarts verschenen (productie 59 bij nadere akte van de zijde van [REDACTED]).
- 2.43. Op 8 december 2020 heeft de bedrijfsarts een terugkoppeling / actueel oordeel gegeven op verzoek van de case manager (productie 60/61 bij akte van de zijde van [REDACTED]). De conclusie luidt onverminderd dat het alsmaar voortdurende arbeidskonflikt een verdere adequate medische behandeling, re-integratie en herstel in de weg staat. Terugkeer bij de eigen werkgever is niet realistisch (meer).

3. Het verzoek

3.1. [REDACTED] verzoekt:

- I. een dag vast te stellen waarop deze zaak ter terechtzitting wordt behandeld;
- II. alsdan nakoming door [REDACTED] van de arbeidsovereenkomst te bepalen, in dier voege dat het achterstallig salaris vanaf 1 maart 2019 tot heden, vermeerderd met de wettelijke verhoging ad 50% betaald dient te worden voor een bedrag van € 52.217,58 bruto, althans een bedrag dat de kantonrechter rechtens juist acht, binnen twee dagen na de in deze te wijzen beschikking;
- III. te bepalen dat [REDACTED] het vakantiegeld over de periode 2019/2020 aan hem moet betalen, vermeerderd met de wettelijke verhoging, voor een bedrag

- van € 3.743,59, althans een bedrag dat de kantonrechter rechtens juist acht, binnen veertien dagen na de in deze te wijzen beschikking;
- IV. te bepalen dat [REDACTED] deugdelijke loonstroken aan hem moet verstrekken vanaf 1 maart 2019 tot het rechtsgeldige einde van het dienstverband, alsmede een deugdelijke jaaropgave 2019, binnen veertien dagen na de in deze te wijzen beschikking, en, in januari 2021, een deugdelijke jaaropgave 2020;
- V. te bepalen dat het afgesproken salaris per heden wordt betaald op het gebruikelijke tijdstip en de gebruikelijke wijze tot de rechtsgeldige einddatum van de arbeidsovereenkomst;
- VI. alsdan de tussen [REDACTED] en hem bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden;
- VII. [REDACTED] te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding ad € 3.869,74 bruto, althans een bedrag dat de kantonrechter rechtens juist acht, binnen veertien dagen na de in deze te wijzen beschikking;
- VIII. te bepalen dat [REDACTED] een bedrag van € 2.977,40 aan hem moet betalen ten titel van gefixeerde schadevergoeding, binnen twee dagen na de in deze te wijzen beschikking;
- IX. [REDACTED] te veroordelen om de billijke vergoeding ad € 56.864,08 bruto aan hem te betalen, dan wel een bedrag aan billijke vergoeding dat de kantonrechter rechtens juist acht, binnen veertien dagen na de in deze te wijzen beschikking;
- X. te bepalen dat [REDACTED] een bedrag van € 20.000,00 aan immateriële schadevergoeding aan hem moet betalen, althans een bedrag dat de kantonrechter rechtens juist acht, binnen veertien dagen na de in deze te wijzen beschikking;
- XI. te bepalen dat [REDACTED] een bedrag van € 2.775,00 ten titel van buitengerechtelijke incassokosten aan hem moet betalen, althans tot een bedrag dat de kantonrechter rechtens juist acht, binnen veertien dagen na de in deze te wijzen beschikking;
- XII. [REDACTED] te veroordelen tot vergoeding van de volledige juridische kosten vanaf 1 april 2019, althans tot een bedrag dat de kantonrechter rechtens juist acht;
- XIII. [REDACTED] te veroordelen om aan hem de wettelijke rente te betalen vanaf het tijdstip van opeisbaarheid van de hiervoor genoemde vorderingen en vergoedingen tot aan de dag der algehele voldoening;
- XIV. [REDACTED] veroordelen in de kosten van de onderhavige procedure. [REDACTED] verzoekt deze veroordelingen, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad te verklaren.

3.2. Aan dit verzoek legt [REDACTED] samengevat, het volgende ten grondslag.

De verzoeken onder II, III, IV, V en XIII (de loonvorderingen)

3.2.1. [REDACTED] heeft zijn loon ten onrechte stopgezet in de periode van april tot en met juli 2019, september tot en met november 2019 en vanaf 1 januari 2020. Hij heeft altijd meegewerkt aan zijn re-integratieverplichtingen en bovendien heeft [REDACTED] niet de juiste wettelijke (vorm)vereisten in acht genomen bij de aankondiging van de toegepaste loonsanctie. Hij maakt daarom aanspraak op het ten onrechte niet door [REDACTED] aan hem betaalde loon over deze periodes, de periode van augustus 2020 tot het einde van de arbeidsovereenkomst, de onbetaald gelaten looncomponenten, onder vermeerdering van de wettelijke verhoging (ex artikel 7:625 BW) en de wettelijke rente (ex artikel 6:119 BW) en de hierop betrekking hebbende loonstroken en jaaropgaven. Het achterstallig salaris

bedraagt in totaal € 53.261,93 bruto tot en met juli 2020, de wettelijke verhoging daarover € 17.405,86 en de wettelijke rente daarover € 1.044,35. De opgebouwde vakantietoeslag bedraagt over de periode juni 2019 tot en met mei 2020 € 2.448,09, de wettelijke verhoging daarover € 1.224,04 en de wettelijke rente daarover € 71,46.

Het verzoek onder VI (de ontbinding arbeidsovereenkomst)

3.2.2. Daarnaast verzoekt hij gegeven alle feiten en omstandigheden, zowel separaat als in onderling verband, om ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c lid 1 BW in verbinding met artikel 7:679 lid 1 en lid 2 lid c en/of lid g en/of i BW omdat [REDACTED] het loon niet (op de daarvoor bepaalde tijd) voldoet en omdat [REDACTED] haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst grovelijk veronachtzaamt, als gevolg waarvan hij niet aan zijn herstel kan beginnen en inmiddels een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan. De feiten en omstandigheden maken ook dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor hem verbonden is met ernstige gevaren voor zijn gezondheid, wat niet duidelijk was ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst.

3.2.3. Er is sprake van ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED]. Kort samengevat bestaat het ernstig verwijtbaar handelen onder andere uit:

- Het niet naleven van de verplichtingen van de Wet Verbetering Poortwachter;
- Het niet opvolgen van adviezen van de bedrijfsarts;
- Het herhaaldelijk en maandenlang zonder goede grond niet betalen van het verschuldigde salaris en/of het herhaaldelijk opleggen en in stand houden van onterechte salarisstoppen;
- Het vanaf de datum van ziekmelding eenzijdig aansturen op een arbeidsconflict;
- Het ontkennen althans niet serieus nemen van zijn arbeidsongeschiktheid vanaf de ziekmelding;
- Het vanaf de datum van ziekmelding aansturen op een einde van het dienstverband, terwijl hij arbeidsongeschikt is;
- Het sinds 10 januari 2020 niet meer reageren op zijn herhaalde verzoeken om verder te gaan met de re-integratie, hem op te roepen bij de bedrijfsarts, zijn salaris te betalen, en de mediation voort te zetten.

3.2.4. Feitelijk kwalificeert het handelen van [REDACTED] als een dringende reden, waardoor niet langer van hem kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Hij wil ruimte krijgen om te herstellen. Hij heeft daarvoor adequate behandeling gezocht en er is een traject afgesproken bij GGZ. Maar omdat hij telkens wordt geconfronteerd met de conflictzoekende houding van werkgever, in zowel woord (mails) als daad (continue stopzettingen loon), krijgt hij de kans niet om aan zijn herstel te werken. De situatie is ronduit ziekmakend.

Het verzoek onder VII (de transitievergoeding)

3.2.5. Op grond van artikel 7:673 lid 1, sub b, onder 2 BW is [REDACTED] de transitievergoeding verschuldigd. Hij is sinds 7 november 2016 in dienst van werkgever. Het voor de transitievergoeding maatgevende salaris bedraagt € 2.977,40 bruto per maand (= € 2.756,86 x 1,08). Hij verzoekt daarom een transitievergoeding van € 3.869,74 bruto toe te kennen (conform berekening in productie 57 bij het verzoekschrift).

Het verzoek onder VIII (de gefixeerde schadevergoeding)

3.2.6. Hij maakt aanspraak op uitbetaling van de gefixeerde schadevergoeding, te weten het salaris over de opzegtermijn (een maand), vermeerderd met de vakantiebijslag van 8%.

Dat is een bedrag van € 2.977,40 bruto (= € 2.756,86 x 1,08).

Het verzoek onder IX (de billijke vergoeding)

3.2.7. Vanwege het ernstig en verwijtbaar handelen is [REDACTED] hem ook een billijke vergoeding verschuldigd op grond van artikel 7:761c lid 2, onderdeel b BW. Omdat hij vanaf zijn ziekmelding niet aan zijn herstel heeft kunnen werken door toedoen van [REDACTED] maakt hij aanspraak op een billijke vergoeding van drie bruto jaarsalarissen, hetgeen overeenkomt met de doorbetalingsverplichting bij ziekte, inclusief te loonsanctie. Hij staat namelijk door toedoen van [REDACTED] nog aan het begin van zijn herstel, waarbij de spanningsklachten alleen maar verder zijn opgelopen sinds zijn ziekmelding en waardoor de periode om weer tot herstel te komen letterlijk stil heeft gestaan of zelfs is toegenomen. Het huidige jaarsalaris inclusief emolumenten bedraagt € 35.728,90 bruto. Drie jaarsalarissen is een bedrag van € 107.186,71 bruto. Hierop strekt in mindering het bedrag dat hij aan WW-/ZW-uitkering zal ontvangen. De aanspraak op WW is een bedrag van € 50.322,92 bruto (= 2 maanden x 75% = € 4.466,12 bruto en 22 maanden 70% = € 45.852,09 bruto). Per saldo verzoekt hij daarom een billijke vergoeding van € 56.864,08. Daarbij is er in deze situatie sprake van gezondheidsschade die ook leidt tot financiële schade (verlies zelfredzaamheid/economische kwetsbaarheid en verlies aan arbeidsvermogen) als gevolg van het niet zorgen door [REDACTED] voor een veilige arbeidsomgeving.

Het verzoek onder X (de immateriële schadevergoeding)

3.2.8. Hij heeft erg te lijden gehad door het ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED] waardoor hem een vergoeding voor immateriële schade toekomt van € 20.000,00. Uit de geschetste feiten en omstandigheden blijkt hoe zeer hij te lijden heeft gehad onder het niet aflatend verwijtbaar handelen van [REDACTED]. Zijn ouders hebben hem al die tijd ondersteund, terwijl zij het ook niet erg breed hebben. Hij heeft te kampen met een depressie en ernstige spanningsklachten. Door toedoen van [REDACTED] zijn deze klachten fors toegenomen.

Het verzoek onder XI (de buitengerechtelijke incassokosten)

3.2.9. Hij heeft zich veel moeite getroost om de kwestie buitengerechtelijk op te lossen, zowel ten aanzien van de re-integratie als ten aanzien van de doorbetaling van het loon. De kosten zien op het samenstellen van het (uitgebreide) dossier, het eindeloos communiceren over het op de juiste wijze vorm geven van de re-integratie, het eindeloos manen tot betaling van het salaris, het voeren van mediationgesprekken in het bijzijn van zijn gemachtigde, het tweemaal aanvragen van een deskundigenoordeel, het uitgebreid voeren van inhoudelijke juridische correspondentie met (de gemachtigde van) werkgever en het —kortstondig— uitwisselen van schikkingsvoorstellen. Hij vraagt daarom een bedrag van € 2.775,00 wegens buitengerechtelijke incassokosten.

Het verzoek onder XII (de vergoeding van juridische kosten)

3.2.10. Op grond van het arrest van de Hoge Raad van 30 juni 2017 (New Hairstyle) in samenhang met artikel 6:96 BW in verbinding met artikel 7:686a lid 3 BW is er aanspraak op vergoeding van juridische kosten die geen verband houden met het ontbindingsverzoek. Die aanspraak kan worden ontleend aan schending door de werkgever van haar verplichting om zich als een goed werkgever te gedragen. Ook de proceskosten moeten integraal voor rekening van [REDACTED] komen op grond van artikel 237 lid 1 Rv. Ook in een artikel 7:658 BW-situatie komen deze kosten integraal voor vergoeding in aanmerking.

4. Het verweer

4.1. [REDACTED] verweert zich tegen het verzoek en concludeert tot afwijzing van het verzoek van [REDACTED]. Ter zitting heeft de gemachtigde van [REDACTED] kenbaar gemaakt dat haar standpunt uitgebreid is verwoord in productie 16 bij het verzoekschrift.

4.2. [REDACTED] voert - samengevat - het volgende verweer. Het functioneren van [REDACTED] en het niet accepteren van het verlengingsaanbod op 11 februari 2019 zijn de aanleiding geweest voor de ziekmelding van [REDACTED]. De functie zoals benoemd in zijn arbeidsovereenkomst heeft niets opgeleverd. Al na het gesprek op 11 februari 2019 is er een arbeidsconflict ontstaan. De onzekerheid die bij [REDACTED] was ontstaan na het gesprek over zijn toekomst, was daarvoor de aanleiding. [REDACTED] wenste niet in gesprek te gaan. Daarmee staat vast dat hij toen niet meewerkte aan het re-integratietraject. Ook het plan van aanpak heeft [REDACTED] niet ondertekend. Zij had dus het recht het loon stop te zetten omdat [REDACTED] niet bereid was om in gesprek te gaan en te komen tot een gezamenlijk plan van aanpak. Dit betekent dat er sprake is van een verschil van inzicht dat aanleiding is voor een arbeidsconflict, dat al voor de ziekmelding is ontstaan. [REDACTED] zat al voor indiensttreding niet goed in zijn vel; de spanningsklachten zijn dus niet werk-gerelateerd. Omdat [REDACTED] niet wilde instemmen met een andere functie is een patstelling ontstaan. Die situatie kan niet eindeloos voortduren.

5. De beoordeling

De loonvorderingen

5.1. Tussen partijen is allereerst in geschil of [REDACTED] gerechtigd was een loonstop toe te passen over de periodes van april tot en met juli 2019, september tot en met november 2019 en vanaf 1 januari 2020, vanwege het niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen van [REDACTED].

5.2. Voorop wordt gesteld dat [REDACTED] op grond van artikel 7:629 BW in beginsel tijdens ziekte recht heeft op doorbetaling van zijn loon. [REDACTED] is namelijk wegens ziekte ongeschikt voor de bedongen arbeid. In artikel 7:629 lid 3 BW is een aantal uitsluitingsgronden opgenomen, op grond waarvan [REDACTED] zijn recht op loon kan verliezen. In artikel 7:629 lid 3 onder e BW wordt als uitzondering genoemd de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak. In artikel 7:629 lid 3 onder d BW wordt als uitzondering genoemd de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten. Op grond van artikel 7:629 lid 7 BW kan de werkgever geen beroep doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

April tot en met juli 2019

5.3. Uit de processtukken blijkt dat het niet ondertekenen van het plan van aanpak de aanleiding voor [REDACTED] is geweest om tot het toepassen van een loonstop over te gaan. De kantonrechter is van oordeel dat [REDACTED] echter niet van [REDACTED] mocht verlangen dat hij een plan van aanpak zou tekenen dat geen juiste invulling gaf aan de re-integratie van [REDACTED]. De volgende overwegingen leiden tot dit oordeel.

5.4. [REDACTED] heeft onweersproken gesteld dat hij de eerste versie van het plan van aanpak op 12 april 2019 van [REDACTED] heeft ontvangen. Omdat [REDACTED] niet eerder dan deze datum had kunnen overgaan tot ondertekening van het plan van aanpak en de loonstop per 1 april 2019 ook niet door [REDACTED] is aangekondigd overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:629 lid 7 BW, is de loonstop vanaf deze datum ten onrechte toegepast.

5.5. Vervolgens heeft [REDACTED] op 23 april 2019 aan [REDACTED] kenbaar gemaakt dat het plan van aanpak diende te worden aangepast in die zin dat het advies van de bedrijfsarts zou worden opgevolgd en hij niet uit dienst zou treden per 1 mei 2019. Desondanks heeft [REDACTED] van [REDACTED] verlangd dat hij het plan van aanpak ongewijzigd zou ondertekenen, terwijl tussen partijen niet in geschil is dat de inhoud daarvan niet overeenstemde met het advies van de bedrijfsarts. In het plan van aanpak is vermeld dat het contract per 1 mei 2019 eindigt en dat in afwijking van het advies van de bedrijfsarts een afsluitend gesprek zal plaatsvinden, in plaats van het geadviseerde probleemoplossende gesprek in aanwezigheid van een onafhankelijke derde. Onder die omstandigheden hoefde [REDACTED] niet over te gaan tot ondertekening van het plan van aanpak. Ook kon onder die omstandigheden niet van hem worden verlangd dat hij zou deelnemen aan een gesprek dat niet overeenstemde met het advies van de bedrijfsarts. De omstandigheid dat [REDACTED] op 12 april 2019 (en mogelijk ook op 23 april 2019) nog in de veronderstelling was dat (nog) sprake was van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, brengt bovendien ook niet mee dat partijen tot het einde van het dienstverband geen invulling meer zouden hoeven geven aan hun re-integratieverplichtingen. Die verplichtingen rusten op partijen zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt. Voor een loonstop per 23 april of 30 april 2019 bestond daarom geen aanleiding.

5.6. Dit leidt ertoe dat de loonvordering over de periode van april tot en met juli 2019 zal worden toegewezen. De hoogte van de vordering heeft [REDACTED] niet betwist, zodat wordt aangesloten bij de berekeningen zoals vermeld in het verzoekschrift.

September tot en met november 2019

5.7. Gelet op het oordeel van de bedrijfsarts van 30 juli 2019 en 27 augustus 2019 bestond er voor [REDACTED] geen aanleiding om over te gaan tot het opleggen van een loonsanctie vanaf 1 september 2019. Op 30 juli 2019 werd [REDACTED] niet in staat geacht het verschil van inzicht tussen hem en [REDACTED] op te lossen. Vanaf 27 augustus 2019 heeft de bedrijfsarts geadviseerd aan te sturen op het oplossen van de werk-gerelateerde problematiek / het kennelijke arbeidsconflict. Partijen zijn daar vervolgens ook mee aan de slag gegaan en hebben diverse pogingen gedaan om met elkaar in overleg te gaan. Dat een gesprek niet direct van de grond is gekomen, is naar het oordeel van de kantonrechter enkel en alleen te wijten aan de houding van [REDACTED]. Zij is blijven aansturen op een gesprek over een mogelijk einde van de arbeidsovereenkomst, en is niet serieus omgegaan met de problematiek die volgens de herhaalde adviezen van de bedrijfsarts allereerst diende te worden opgelost tussen partijen.

5.8. Dit betekent dat niet is gebleken dat sprake is van het niet meewerken aan redelijke voorschriften gegeven door de bedrijfsarts. Voor zover [REDACTED] meent dat uit het deskundigenoordeel van het UWV blijkt dat de re-integratieinspanningen van [REDACTED] op dit punt onvoldoende zouden zijn geweest, wordt zij daarin niet gevolgd. Het UWV gaat in haar deskundigenoordeel namelijk onmiskenbaar uit van onjuiste en onvolledige gegevens, zoals [REDACTED] overigens ook uitgebreid en onweersproken heeft toegelicht in zijn verzoekschrift. Het UWV heeft immers in elk geval geen kennis genomen van de beide

adviezen van de bedrijfsarts van 30 juli en 27 augustus 2019.

5.9. Voor zover er al sprake zou zijn van een deugdelijke grond om tot stopzetting van de loonbetaling over te gaan in deze periode, ontbreekt ook een deugdelijke en tijdige kennisgeving daarvan, zoals de wet vereist.

5.10. De loonvordering over de periode van september tot en met november 2019 zal daarom worden toegewezen. De hoogte van de vordering is door [REDACTED] niet betwist, zodat zal worden aangesloten bij de berekeningen zoals vermeld in het verzoekschrift.

Vanaf 1 januari 2020

5.11. [REDACTED] heeft niet toegelicht, laat staan onderbouwd, waarom zij van mening is dat zij gerechtigd is het loon vanaf 1 januari 2020 niet meer aan [REDACTED] te betalen. Van een deugdelijke kennisgeving, waarin [REDACTED] de grondslag voor haar loonstop toelicht, is ook niet gebleken. De loonvordering over de periode van 1 januari 2020 tot de datum van ontbinding zal daarom ook worden toegewezen. De hoogte van de vordering heeft [REDACTED] niet betwist, zodat zal worden aangesloten bij de berekeningen zoals vermeld in het verzoekschrift.

Overige loonvorderingen

5.12. [REDACTED] heeft geen verweer gevoerd tegen het door [REDACTED] verzochte achterstallige loon over maart 2019 (dat verband houdt met de inhouding van de bijtelling), de terugvordering van gedane inhoudingen en het verzochte vakantiegeld over de periode juni 2019 tot en met mei 2020. Deze vorderingen zullen daarom allemaal als onweersproken worden toegewezen. De hoogte van deze vorderingen heeft [REDACTED] niet betwist, zodat zal worden aangesloten bij de berekeningen zoals vermeld in het verzoekschrift.

Verstrekking loonstroken en jaaropgaven

5.13. Gelet op het voorgaande zal [REDACTED] ook worden veroordeeld om aan [REDACTED] deugdelijke loonstroken over maart 2019 tot en met het einde van het dienstverband en de jaaropgaven over 2019 en 2020 te verstrekken. Deze opgaves dienen uiteraard in overeenstemming te zijn met de te corrigeren loonbetalingen.

Wettelijke rente en wettelijke verhoging

5.14. [REDACTED] heeft geen verweer gevoerd tegen de door [REDACTED] verzochte wettelijke verhoging en wettelijke rente, zodat deze zullen worden toegewezen over de toe te wijzen bedragen. De wettelijke rente over het achterstallige loon zal worden toegewezen vanaf het moment dat de bedragen opeisbaar zijn geworden. Er is geen reden de wettelijke verhoging te matigen, gelet op het feit dat [REDACTED] niet één keer, maar meerdere keren ten onrechte is overgegaan tot het stopzetten van de loonbetaling. De maximale wettelijke verhoging zal daarom worden toegewezen over het achterstallig salaris tot en met juli 2020. [REDACTED] heeft niet gesteld dat hij [REDACTED] in gebreke heeft gesteld met betrekking tot de verzochte wettelijke verhoging. De wettelijke rente over de wettelijke verhoging zal daarom worden toegewezen vanaf het moment dat [REDACTED] met de betaling van de wettelijke verhoging in verzuim verkeert. Dat is het geval als betaling niet binnen twee weken na de datum van deze beschikking plaatsvindt.

De verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst

5.15. In artikel 7:671c lid 1 BW is bepaald dat op verzoek van de werknemer de

arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Omdat het gaat om een ontbindingsverzoek door de werknemer, is het opzegverbod bij ziekte niet van toepassing.

5.16. [REDACTED] heeft tegen de verzochte ontbinding *an sich* geen verweer gevoerd. Het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden tegen de kortst mogelijke datum wordt daarom toegewezen. De arbeidsovereenkomst zal per heden worden ontbonden vanwege de hierna nog te bespreken ernstigste verwijtbaarheid van [REDACTED]. Er hoeft geen rekening te worden met de opzegtermijn, aangezien [REDACTED] al geruime tijd de bedongen arbeid niet meer verricht wegens zijn arbeidsongeschiktheid.

Ernstig verwijtbaar handelen?

5.17. Nu het ontbindingsverzoek wordt ingewilligd, bestaat de mogelijkheid dat op grond van artikel 7:671c lid 2 sub b BW een billijke vergoeding en op grond van artikel 7:673 lid 1 onderdeel b BW een transitievergoeding aan [REDACTED] wordt toegekend. Daarvoor is nodig dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [REDACTED].

5.18. Voorop gesteld wordt dat uit de wetsgeschiedenis van artikel 7:671c lid 2, sub b BW volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als de werkgever grove verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsrelatie ontstaat. Waarbij te denken valt aan de situatie dat een werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd (Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818 nr.3, pagina 34).

5.19. De kantonrechter is van oordeel dat in dit geval sprake is van een situatie waarin [REDACTED] haar re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd. De volgende overwegingen leiden tot dit oordeel.

5.20. De bedrijfsarts heeft meerdere malen - en al vanaf het eerste consult op 28 maart 2019 (productie 8 bij het verzoekschrift) - benadrukt dat de situatie die tussen partijen is ontstaan onnodig medicaliserend werkt. Het gevolg daarvan is geweest dat de bedrijfsarts sinds die tijd - dus al gedurende een periode van ruim anderhalf jaar - heeft aangestuurd op het oplossen van het conflict. Tot het oplossen van dit conflict is het echter niet gekomen.

5.21. Na de ziekmelding heeft [REDACTED] allereerst een arbeidsdeskundige ingeschakeld (productie 6 bij het verzoekschrift). Een verslag daarvan heeft [REDACTED] niet aan [REDACTED] verstrekt, zodat [REDACTED] niet wist waar hij op dat moment aan toe was. De arbeidsdeskundige heeft naar aanleiding van het gesprek dat hij op 12 maart 2019 met [REDACTED] heeft gehad, geadviseerd om hem te laten zien door een bedrijfsarts "om de medische situatie te laten vaststellen naar actuele belastbaarheid" (productie 16 bij het verzoekschrift). Nadat [REDACTED] het advies van de bedrijfsarts van 28 maart 2019 had ontvangen, heeft zij [REDACTED] vervolgens slechts verzocht om het door haar ingevulde plan van aanpak en evalueerformulier te ondertekenen. [REDACTED] stelt dat [REDACTED] niet bereid is geweest om over het plan van aanpak te praten. Uit niets blijkt echter dat [REDACTED] pogingen heeft ondernomen om een probleemoplossend gesprek te laten plaatsvinden. Uit het door haar ingevulde plan van aanpak blijkt juist dat zij daartoe ook niet genegen was, omdat zij ervan uit ging dat de arbeidsovereenkomst zou eindigen per 1 mei

2019 en daarom enkel een afsluitend gesprek wenste te houden.

5.22. Uit de Werkwijzer Poortwachter volgt dat wanneer sprake is van een tijdelijk dienstverband, dit geen reden is om minder re-integratieinspanningen te doen dan voor een werknemer in vaste dienst. Verwezen wordt naar onderdeel 5.5. van de Werkwijzer Poortwachter: *"Dat het dienstverband op een voorzienbare datum zal eindigen is geen reden om tot die datum minder inspanningen te doen dan voor een werknemer in vaste dienst. [...] De re-integratieverplichting stopt bij het einde van het dienstverband."*

had het advies van de bedrijfsarts om een probleemoplossend gesprek met aan te gaan in het bijzijn van een onafhankelijke derde daarom moeten opvolgen, ook al waren partijen op dat moment in de veronderstelling dat sprake was van een tijdelijke arbeidsovereenkomst. heeft daarmee niet voldaan aan de op haar rustende re-integratieverplichtingen conform de Werkwijzer Poortwachter. Dit betekent dat ook geen grond had om het loon van stop te zetten wegens het niet meewerken aan het opstellen van een plan van aanpak (verwezen wordt naar hetgeen daarover al is overwogen met betrekking tot de loonvordering van).

5.23. Vanaf het moment dat het voor duidelijk was dat sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft zij vervolgens (op grond van onjuiste en/of oneigenlijke argumenten) aangestuurd op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst:

- In de brief van 13 mei 2019 geeft - kort gezegd - aan dat vaststaat dat terugkeer in de eigen functie van verkoopadviseur niet mogelijk is, omdat daarvoor niet geschikt is en hij ook niet bereid is gebleken om de op 11 februari 2019 aan hem aangeboden functies te accepteren. betwist in deze brief dat de spanningsklachten werk-gerelateerd zijn en stelt dat er sprake is van een verschil van inzicht dat aanleiding is voor een arbeidsconflict en dat al voor de ziekmelding is ontstaan. Ook is het volgens evident dat de ziekmelding is gedaan om ontslag te voorkomen. Haar voorstel is daarom om tot een vaststellingsovereenkomst te komen per 1 juni 2019, onder voorwaarde dat zich hersteld meldt (productie 16 bij het verzoekschrift);
- Op 25 juli 2019 verwijt vervolgens - kort gezegd - dat hij zich niet conform haar verzuimprotocol heeft ziekgemeld en dat hij ook andere verplichtingen uit dit protocol niet nakomt. Verder geeft in deze brief wederom aan dat terugkeer in zijn oude functie geen optie is voor omdat hij dat niet wil. Zij geeft verder aan dat afspraken kunnen worden gemaakt met betrekking tot een einde dienstverband, waarbij een aantal maanden de kans krijgt om te herstellen alvorens de arbeidsovereenkomst met een vaststellingsovereenkomst wordt beëindigd (productie 21 bij het verzoekschrift).

5.24. is, nadat hij daarop heeft aangedrongen (bij brief van 22 juli 2019, productie 20 bij het verzoekschrift), opgeroepen om wederom op het spreekuur van de bedrijfsarts te verschijnen. De adviezen van de bedrijfsarts van 30 juli en 27 augustus 2019 zijn duidelijk:

- Op 30 juli 2019 acht de bedrijfsarts onverminderd arbeidsongeschikt en niet in staat het verschil van inzicht tussen partijen op te lossen, omdat - samengevat - het medisch herstel daarvoor eerst veel verder dient te zijn (productie 22 bij het verzoekschrift);
- Op 27 augustus 2019 stelt de bedrijfsarts vast dat onverminderd op medische basis arbeidsongeschikt is. Hij adviseert - kort gezegd - eerst aan te sturen op het oplossen van de werk-gerelateerde problematiek / het kennelijke

arbeidsconflict; het herstel, medisch en qua belastbaarheid/arbeidsgeschiktheid, kan daardoor mogelijk aanzienlijk worden bevorderd volgens de bedrijfsarts (productie 23 bij het verzoekschrift).

5.25. Partijen hebben naar aanleiding van de adviezen van de bedrijfsarts (specifiek na het advies van 27 augustus 2019) geprobeerd om een gesprek tot stand te brengen en om vervolgens in dat gesprek nader tot elkaar te komen. [REDACTED] heeft op 24 september 2019 een voorstel gedaan aan [REDACTED] om succesvol te kunnen re-integreren (productie 29 bij het verzoekschrift). De gemachtigden van partijen hebben constructief overleg met elkaar gehad (op 25 en 26 september 2019) en partijen hebben tot slot twee gesprekken met elkaar gehad in het kader van een mediationtraject (op 18 december 2019 en 2 januari 2020). Dit alles heeft echter niet tot een positief resultaat geleid. Gelet op de houding van [REDACTED] is het vrijwel onmogelijk gebleken om invulling te geven aan de re-integratie van [REDACTED].

5.26. De kantonrechter zal dit toelichten.

5.26.1. Op 26 september 2019 heeft [REDACTED] - overeenkomstig het advies van de bedrijfsarts - kenbaar gemaakt dat een gesprek er primair op gericht diende te zijn om de onderlinge verstandhouding te herstellen, zodat hij daarna aan zijn herstel kan beginnen (productie 30 bij het verzoekschrift). In haar brief van 27 september 2019 gaat [REDACTED] vervolgens helemaal voorbij aan het advies van de bedrijfsarts om de onderlinge verstandhouding te herstellen (productie 31 bij het verzoekschrift). In deze brief geeft zij aan dat er *"inderdaad een constructief gesprek [heeft] plaatsgevonden in de hoop om te komen tot een oplossing in deze kwestie"*, maar ook dat *"het gesprek primair alleen te laten plaatsvinden om de onderlinge verstandhouding te herstellen zodat uw dient aan zijn herstel kan werken [...] wat mager [is]"* en dat het *"einddoel van het gesprek dient te zijn 'hoe gaan partijen verder na herstel van de uve om te komen tot een einde dienstverband'."* Daarmee heeft [REDACTED] opnieuw direct ingezet op beëindiging van het dienstverband, zonder ook maar enige poging te doen om conform het advies van de bedrijfsarts een probleemoplossend gesprek aan te gaan met [REDACTED]. Uit deze brief blijkt helemaal niet dat [REDACTED] ook maar enigszins genegen is om de adviezen van de bedrijfsarts op te willen volgen.

5.26.2. [REDACTED] is kennelijk van mening dat er geen werkzaamheden meer voor [REDACTED] zijn wanneer hij hersteld is, doordat hij de op 11 februari 2019 aangeboden functies heeft afgewezen (zoals [REDACTED] ook al had toegelicht in haar brief van 13 mei 2019). In de brief van 27 september 2019 refereert zij opnieuw aan dit gesprek en het feit dat op dat moment reeds is gesproken over een einde dienstverband. [REDACTED] miskent daarmee dat van herstel nog helemaal geen sprake is en dat herstel - gelet op de nog altijd niet opgeloste situatie waar partijen zich op dat moment in bevinden - bovendien juist belemmerd wordt doordat daar geen oplossing voor wordt bereikt. Hieruit blijkt dat [REDACTED] zich steeds richt op de situatie nádat [REDACTED] is hersteld. Zij loopt daarmee vooruit op de situatie en voldoet intussen niet aan haar re-integratieverplichtingen. Dat [REDACTED] onvoldoende re-integratieinspanningen heeft verricht, wordt door het UWV ook tot tweemaal toe bevestigd in de deskundigenoordelen van 10 december 2019 en 6 juli 2020 (*"De re-integratieinspanningen van werkgever zijn onvoldoende"*).

5.26.3. Voor zover [REDACTED] met de stelling dat [REDACTED] geen andere functie zou willen verrichten (en dat dit de aanleiding is geweest voor de ziekmelding) bedoelt dat

sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid, kan zij in dit standpunt niet worden gevolgd. Uit ieder oordeel van de bedrijfsarts blijkt namelijk dat [REDACTED] behandelingen ondergaat voor zijn medische problematiek. De aanpak en het herstel van die problematiek komt in feite niet van de grond, doordat door toedoen van [REDACTED] het conflict voortduurt. Dat het hier slechts zou gaan om een sinds 11 februari 2019 verstoorde arbeidsrelatie, zoals [REDACTED] suggereert, blijkt helemaal niet uit het arbo-dossier. Ook de stelling dat [REDACTED] zich enkel zou hebben ziekgemeld als gevolg van het gesprek op 11 februari 2019 om ontslag te voorkomen snijdt daarom geen hout. [REDACTED] was op dat moment immers, net als [REDACTED] ook in de veronderstelling dat zijn arbeidsovereenkomst zou eindigen per 1 mei 2019; hij dacht dus dat hij per 1 mei 2019 werkloos zou raken.

5.26.4. De ingezette mediation is niet succesvol geëindigd, omdat [REDACTED] volgens [REDACTED] niet heeft willen aangeven wanneer hij verwacht weer hersteld te zijn. Daarna heeft [REDACTED] geen enkele (zinnvolle) poging meer gedaan om de re-integratie te hervatten. Dat mocht wel van haar worden verwacht, mede gelet op het advies van de bedrijfsarts van 7 januari 2020 (productie 42 bij het verzoekschrift). De bedrijfsarts benadrukt daarin (wederom) dat de verstoorde arbeidsverhouding eerst uit de weg moet worden geholpen om re-integratie zinvol te laten zijn. [REDACTED] heeft daartoe echter geen enkel concreet initiatief meer getoond, terwijl (de gemachtigde van) [REDACTED] meerdere pogingen heeft gedaan om in contact te treden met [REDACTED] en haar gemachtigde. In plaats daarvan heeft [REDACTED] in de beperkte communicatie die zij nog wel met [REDACTED] heeft gehad, opnieuw enkel en alleen aangestuurd op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst (op 10 januari 2020 en in juli en augustus 2020 (producties 41, 51 en 52 bij het verzoekschrift)

5.26.5. In haar brief van 10 januari 2020 heeft [REDACTED] het standpunt ingenomen dat uit het oordeel van 7 januari 2020 blijkt dat [REDACTED] niet ziek is (productie 41 bij het verzoekschrift). Daarmee heeft [REDACTED] miskend dat (ook) in dit oordeel van de bedrijfsarts uitdrukkelijk is vermeld dat voor de medische problematiek van [REDACTED] de behandeling lopend is. Ook daarna heeft de bedrijfsarts op 13 oktober 2020 nogmaals geoordeeld dat *"er een onderliggend ziektebeeld is wat vervolgens negatief wordt beïnvloed door het nog steeds lopende conflict"* en dat *"er momenteel nog beperkingen op vlak van persoonlijk en sociaal functioneren [zijn], echter niet zodanig dat er geen benutbare mogelijkheden zijn. Het almaar voortlopende conflict staat echter verdere adequate behandeling, re-integratie en herstel in de weg"*. Van een verandering in de medische situatie van [REDACTED] was dus helemaal geen sprake.

5.27. Deze houding van [REDACTED] leidt ertoe dat het niet te verwachten is dat re-integratie van [REDACTED] nog op een zinvolle manier zal kunnen plaatsvinden. Het is niet aannemelijk dat partijen het ontstane conflict kunnen oplossen, terwijl dit juist zo nodig is voor het herstel van [REDACTED]. De door [REDACTED] genoemde bereidheid om [REDACTED] een (beperkte) periode voor herstel te gunnen, maar dan enkel om daarna tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen, toont aan dat zij de arbeidsongeschiktheid van [REDACTED] niet serieus (genoeg) neemt. Dat blijkt ook uit het feit dat zij per 1 januari 2020 wederom is overgegaan tot het staken van de loondoorbetaling, zonder enige aankondiging of grond daarvoor (verwezen wordt naar hetgeen daarover hiervoor al is overwogen). Perspectief op een zinvolle voortzetting van de arbeidsovereenkomst ontbreekt dan ook.

5.28. Op grond van de stukken en hetgeen ter zitting is betoogd, heeft [REDACTED]

voldoende aannemelijk gemaakt dat een voortzetting van het dienstverband voor hem ziekmakend is en een adequate re-integratie bij [REDACTED] niet meer tot de mogelijkheden behoort. Het is voldoende aannemelijk geworden dat zijn herstel zal kunnen worden bespoedigd wanneer de arbeidsovereenkomst tot een einde komt. Vanaf dat moment zal hij zich namelijk volledig kunnen richten op zijn herstel. De houding en in het bijzonder het nalaten van [REDACTED] om op een adequate wijze te trachten het geschil op te lossen, nadat daarom herhaaldelijk door de bedrijfsarts, [REDACTED] en zijn gemachtigde is verzocht, in combinatie met het zonder goede grond niet betalen van het salaris, het in twijfel trekken van de ziekmelding en ziekte van [REDACTED] en het steeds weer aansturen op een einde van het dienstverband, maken dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de zin van voornoemde wetsartikelen.

5.29. Dit leidt tot de conclusie dat de situatie die is ontstaan aan [REDACTED] is te wijten. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst is daarmee het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [REDACTED]

Transitievergoeding en billijke vergoeding

5.30. Nu hierboven is vastgesteld dat [REDACTED] ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en het oorzakelijk verband tussen dat handelen en het door [REDACTED] ingediende verzoek niet ter discussie staat, komt de vraag aan de orde of en in hoeverre aan [REDACTED] de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 lid 1, aanhef en sub b, BW en een billijke vergoeding als bedoeld in art. 7:671c, lid 2 aanhef en onder b, BW moet worden toegekend.

Transitievergoeding

5.31. Ingevolge artikel 7:673 lid 1, aanhef en sub b onder 2 BW is de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever op verzoek van de werknemer is ontbonden. Aan deze voorwaarden is voldaan, zodat [REDACTED] aanspraak heeft op de transitievergoeding.

5.32. [REDACTED] heeft geen verweer gevoerd tegen de wijze waarop [REDACTED] de (hoogte van de) vergoeding heeft berekend. Het door [REDACTED] verzochte bedrag van € 3.869,74 wegens transitievergoeding, zal daarom worden toegewezen.

5.33. De rente over de toe te wijzen transitievergoeding is overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:686a lid 1 BW verschuldigd vanaf een maand na het einde van de arbeidsovereenkomst, derhalve vanaf 15 februari 2021.

Billijke vergoeding

5.34. Er is aanleiding aan [REDACTED] ook een billijke vergoeding toe te kennen. Gelet op artikel 7:671c lid 2, onderdeel b, 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. Daar is sprake van, zoals hiervoor al is geoordeeld.

5.35. Over de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding overweegt de kantonrechter het volgende. 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. Voor de hoogte van de billijke vergoeding zijn door de Hoge Raad de volgende gezichtspunten geformuleerd (Hoge Raad 30 juni 2017,

ECLI:NL:HR:2017:1187, New Hairstyle): i) de mate van verwijtbaarheid van het handelen of nalaten door de werkgever, ii) eventueel ander werk en de inkomsten daaruit, iii) het perspectief op toekomstige inkomsten en iv) de hoogte van de transitievergoeding. Het gaat erom dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, maar de billijke vergoeding heeft geen specifiek punitief karakter.

5.36. Tegen de achtergrond van dit toetsingskader is allereerst van belang dat de ontstane situatie overwegend het gevolg is geweest van het laakbaar handelen van [REDACTED] eruit bestaande dat zij, samengevat, bleef aansturen op een beëindiging van het dienstverband (nadat [REDACTED] zich op enig moment hersteld zou melden) in plaats van zich ten volle in te zetten voor een succesvolle re-integratie van [REDACTED]

5.37. Verder is van belang dat [REDACTED] thans arbeidsongeschikt is en dat uit de adviezen van de bedrijfsarts blijkt dat de oorzaak dat het herstel nog niet ingezet kan worden grotendeels gerelateerd is aan het slepende conflict met [REDACTED] en dat volledig herstel van de belastbaarheid voor werk nog geruime tijd zal duren. Voldoende aannemelijk is dat [REDACTED] door toedoen van [REDACTED] niet vanaf het moment van ziekmelding heeft kunnen beginnen aan zijn herstel. Hij houdt in zijn berekening verder ook al rekening met de hypothetische situatie dat, wanneer hij in goede doen geweest zou zijn, hij hoogstwaarschijnlijk zelf al op zoek zou zijn gegaan naar een andere baan. Door toedoen van [REDACTED] zal dat moment echter aanzienlijk langer op zich laten wachten. Dat hij nog geruime tijd nodig zal hebben om aan zijn herstel te werken, waarna hij zich vervolgens weer op de arbeidsmarkt kan begeven, heeft [REDACTED] niet betwist en is gelet op de toelichting die [REDACTED] ter zitting heeft gegeven over de ernst van zijn - eveneens niet althans niet gemotiveerd betwiste - medische problematiek ook alleszins aannemelijk. Verder heeft [REDACTED] niet verzocht rekening te houden met haar financiële situatie. Ook heeft [REDACTED] de door [REDACTED] in zijn berekening gehanteerde bedragen niet betwist, zodat de kantonrechter daarbij zal aansluiten.

5.38. Alles overwegend is de kantonrechter van oordeel dat de door [REDACTED] verzochte billijke vergoeding van € 56.864,08 bruto een adequate en voldoende compensatie is voor het ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED]

5.39. De wettelijke rente over het toe te wijzen bedrag aan billijke vergoeding is ook toewijsbaar met dien verstande dat de wettelijke rente niet eerder door [REDACTED] verschuldigd is dan nadat zij met de betaling van de billijke vergoeding in verzuim verkeert. Dit laatste is het geval als betaling niet binnen twee weken na de datum van deze beschikking plaatsvindt.

De gefixeerde schadevergoeding

5.40. Ter zitting heeft de gemachtigde van [REDACTED] toegelicht dat [REDACTED] een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd is, omdat ontbinding wordt gevraagd tegen de kortst mogelijke datum. Artikel 7:671c BW voorziet echter niet in een mogelijkheid om in geval van ontbinding van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, naast een transitievergoeding en een billijke vergoeding, ook een gefixeerde schadevergoeding toe te kennen. Van een onverwijld opzegging wegens een dringende reden is gelet op het ingewilligde ontbindingsverzoek geen sprake, zodat ook het bepaalde in artikel 7:672 lid 11 BW in dit geval niet van toepassing is. De verzochte gefixeerde schadevergoeding zal daarom worden afgewezen.

De immateriële schadevergoeding

5.41. Het is de kantonrechter niet duidelijk geworden wat de grondslag is voor de verzochte immateriële schadevergoeding. Voor een dergelijke schadevergoeding op de voet van art. 6:106 BW is bovendien meer nodig dan de enkele stelling dat [REDACTED] te lijden heeft (gehad) onder het niet aflatend verwijtbaar handelen van [REDACTED] door de spanningsklachten op te voeren met elke actie. Dat sprake is (geweest) van een aantasting in de persoon zoals in dat wetsartikel bedoeld, heeft [REDACTED] niet gesteld en daarvan is ook niet gebleken. Dat de financiële ondersteuning door zijn ouders heeft geleid tot immateriële schade (en tot welke hoogte), heeft [REDACTED] verder ook niet toegelicht of onderbouwd. Het verzoek tot vergoeding van immateriële schade zal daarom als onvoldoende onderbouwd worden afgewezen.

De buitengerechtelijke incassokosten

5.42. [REDACTED] verzoekt een vergoeding van de buitengerechtelijke incassokosten. In deze zaak is het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten van toepassing. [REDACTED] heeft voldoende gesteld dat buitengerechtelijke kosten zijn gemaakt; [REDACTED] heeft hiertegen geen verweer gevoerd. Nu niet alle door [REDACTED] verzochte vergoedingen worden toegewezen, zal een vergoeding voor buitengerechtelijke kosten worden toegewezen tot het bedrag dat overeenstemt met het in het Besluit bepaalde tarief.

5.43. De verzochte rente over de buitengerechtelijke incassokosten is slechts toewijsbaar vanaf de dag waarop deze kosten zijn voldaan. Nu niet is gesteld of gebleken dat deze kosten al daadwerkelijk door [REDACTED] zijn betaald, wordt de wettelijke rente over de buitengerechtelijke incassokosten toegewezen vanaf de dag dat het verzoekschrift bij de rechtbank aanhangig is gemaakt.

De proceskosten

5.44. De proceskosten komen voor rekening van [REDACTED] omdat zij grotendeels in het ongelijk wordt gesteld.

5.45. Het salaris van de gemachtigde van [REDACTED] zal worden begroot conform het liquidatietarief. Voor vergoeding van de volledige juridische kosten is geen aanleiding. Daartoe wordt het volgende overwogen.

5.45.1. Voor zover deze juridische kosten op grond van goed werkgeverschap in samenhang met artikel 6:96 BW in verbinding met artikel 7:686a lid 3 BW al toewijsbaar zouden zijn (zie overweging 3.5.2. van de beschikking van de Hoge Raad van 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187 (*New Hairstyle*)), had het op de weg van [REDACTED] gelegen om in elk geval te specificeren welke (specifieke) kosten geen direct verband houden met het ontbindingsverzoek en welke kosten uitsluitend verband zouden houden met het ernstig verwijtbaar handelen c.q. nalaten van [REDACTED]. Dit heeft [REDACTED] niet gedaan. Het is niet aan de kantonrechter om zelfstandig, met behulp van de verder niet nader toegelichte productie 58, vast te stellen of bepaalde kosten geen verband houden met dit verzoek. De verzochte vergoeding voor gemaakte juridische kosten is op deze grond daarom niet toewijsbaar.

5.45.2. Het beroep op artikel 237 Rv slaagt evenmin. Op grond van deze wetsbepaling wordt de partij die in het ongelijk wordt gesteld in de kosten veroordeeld en kan de rechter de kosten die nodeloos werden aangewend of veroorzaakt, voor rekening laten van de partij

die deze kosten aanwendde of veroorzaakte. [REDACTED] heeft enkel aangevoerd dat deze kosten zijn gemaakt als gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED] vanaf de datum van ziekmelding. Voor zover [REDACTED] daarmee bedoelt dat [REDACTED] op voorhand had moeten begrijpen dat haar verweren kansloos waren, kan hij in die stelling niet worden gevolgd. [REDACTED] was immers van mening dat zij heeft voldaan aan haar re-integratieverplichtingen; pas in deze procedure is vast komen te staan dat zij ernstig verwijtbaar jegens [REDACTED] heeft gehandeld c.q. nagelaten. [REDACTED] heeft onvoldoende feiten of omstandigheden gesteld die meebrengen dat sprake is van evidente ongegrondheid van de door [REDACTED] [REDACTED] gevoerde verweren. Zonder nadere toelichting, die ontbreekt, kan daarom niet gezegd worden dat [REDACTED] [REDACTED] nodeloos op kosten heeft gejaagd. De verzochte juridische kosten kunnen op deze grond daarom ook niet worden toegewezen.

5.45.3. [REDACTED] stelt tot slot nog dat [REDACTED] heeft gehandeld in strijd met de zorgplicht als bedoeld in artikel 7:658 BW en daarom de volledige juridische kosten aan hem verschuldigd is. De kantonrechter begrijpt dat [REDACTED] van mening is dat [REDACTED] [REDACTED] niet heeft zorggedragen voor een veilige werkomgeving. Hij heeft echter niet toegelicht dat [REDACTED] daarmee in dit geval een specifieke norm, en zo ja welke norm waarvoor artikel 7:658 BW bescherming beoogt te bieden, zou hebben geschonden. De conclusie moet daarom zijn dat het beroep op artikel 7:658 BW niet slaagt en dat het verzochte, voor zover daarop gebaseerd, moet worden afgewezen.

6. De beslissing

De kantonrechter:

- 6.1. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 15 januari 2021;
- 6.2. veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] te betalen, binnen twee weken na deze beschikking:
 - a. het aan [REDACTED] verschuldigde salaris vanaf (en met inbegrip van) maart 2019 tot en met juli 2019, inclusief alle looncomponenten, waaronder maar niet uitsluitend het vakantiegeld, overeenkomstig de berekeningen van [REDACTED] onder punt 6.26 en 6.27 van het verzoekschrift;
 - b. het aan [REDACTED] verschuldigde salaris vanaf augustus 2020 tot 15 januari 2021, inclusief alle looncomponenten, waaronder maar niet uitsluitend het vakantiegeld;
 - c. de wettelijke rente over de achterstallige loonbetalingen, zoals hiervoor genoemd, vanaf de datum van opeisbaarheid van die bedragen tot de dag van de gehele betaling;
 - d. de wettelijke verhoging van 50% over het achterstallige salaris over de periode van 1 maart 2019 tot en met juli 2020, overeenkomstig de berekeningen van [REDACTED] onder punt 6.26 en 6.27 van het verzoekschrift, te vermeerderen met de wettelijke rente daarover vanaf de vijftiende dag na dagtekening van deze beschikking tot aan de dag van de gehele betaling;
 - e. een bedrag van € 3.869,74 bruto wegens transitievergoeding, te vermeerderen met de wettelijke rente daarover vanaf 15 februari 2021 tot aan de dag van de gehele betaling;
 - f. een bedrag van € 56.864,08 bruto wegens billijke vergoeding, te vermeerderen met de wettelijke rente over dat bedrag vanaf de vijftiende dag na dagtekening van deze beschikking tot aan de dag van de gehele betaling;
 - g. een bedrag van € 1.941,95 wegens buitengerechtelijke incassokosten, te

vermeerderen met de wettelijke rente daarover vanaf 10 augustus 2020:

6.3. veroordeelt [REDACTED] om binnen veertien dagen na deze beschikking deugdelijke loonstroken vanaf maart 2019 tot 15 januari 2021 en jaarpogaven over 2019 en 2020 aan [REDACTED] te verstrekken;

6.4. veroordeelt [REDACTED] tot betaling van de proceskosten, die aan de kant van [REDACTED] tot en met vandaag worden vastgesteld op € 2.181,00, te weten:

griffierecht	€	499,00
salaris gemachtigde	€	1.682,00;

6.5. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad;

6.6. wijst af hetgeen meer of anders is verzocht.

Deze beschikking is gewezen door mr. G.J. Roeterdink, kantonrechter, en op vrijdag 15 januari 2021 in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.

"VOOR GROSSE"
De griffier van de rechtbank Oost-Brabant



5 JAN. 2021