

# beschikking

---

## RECHTBANK ZEELAND-WEST-BRABANT

Cluster I Civiele kantonzaken

Bergen op Zoom

zaak/rolnr.: 9012295 \ AZ 21-6

### beschikking d.d. 18 mei 2021

inzake

████████████████████  
wonende te ██████████  
verzoeker,  
hierna te noemen: ██████,  
gemachtigde: mr. M. de Kip,

tegen

de besloten vennootschap ██████████  
statutair gevestigd te ██████████ kantoorhoudende te ██████████  
verweerster,  
hierna te noemen: ██████████  
gemachtigde: mr. C.G. Haulussy.

### 1. Het procesverloop

1.1. ██████ heeft een verzoek gedaan om ██████ te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding. Het verzoekschrift is op 29 januari 2021 ter griffie ontvangen. ██████ heeft een verweerschrift ingediend. Dit verweerschrift is op 16 april 2021 ter griffie ontvangen.

1.2. Voorafgaand aan de zitting heeft de gemachtigde van ██████ per brief van 15 april 2021 nog drie aanvullende producties toegezonden. Tevens heeft de gemachtigde van ██████ bij brief van 16 april 2021 nog een viertal aanvullende producties toegezonden.

1.3. Op 19 april 2021 heeft de mondelinge behandeling plaatsgevonden. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht. Daarnaast hebben de gemachtigden van partijen pleitnota's overgelegd en voorgedragen.

1.4. Ten slotte heeft de kantonrechter na sluiting van de mondelinge behandeling uitspraak bepaald op heden.

### 2. De feiten

2.1. ██████ geboren op ██████████ is op 1 maart 2015 in dienst getreden bij ██████████ als Warehouse Supervisor op basis van een arbeidsovereenkomst voor 12 maanden. Per 1 maart 2016 is de arbeidsovereenkomst van ██████ voortgezet voor onbepaalde tijd. Het salaris

bedroeg laatstelijk € 2.862,00 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. De arbeidsduur bedroeg 40 uur per week.

2.2. Naar aanleiding van de ingebruikname van een nieuwe heftruck in het magazijn van waaruit [REDACTED] opereert, heeft [REDACTED] op enig moment met de heer [REDACTED], de leidinggevende van [REDACTED] (hierna: [REDACTED]), gesproken over de noodzaak tot het aanleggen van een extra oplaadpunt. Nadat elektrobedrijf [REDACTED] de kosten daarvoor op 24 mei 2018 had berekend op een bedrag van € 475,24 heeft [REDACTED] verzocht op zoek te gaan naar een (goedkopere) elektromonteur die de werkzaamheden voor hooguit € 400,00 zou kunnen verrichten.

2.3. [REDACTED] heeft daarop de heer [REDACTED] (hierna: [REDACTED]) van klusbedrijf [REDACTED] gecontacteerd, die de werkzaamheden heeft geoffreerd op een bedrag van € 350,90.

2.4. Op 29 mei 2018 is [REDACTED] begonnen met de aanleg van het gevraagde oplaadpunt. [REDACTED] was hierbij aanwezig. Tijdens deze werkzaamheden heeft een explosie plaatsgevonden met branduitbraak tot gevolg. Hierbij heeft [REDACTED] lichamelijk letsel opgelopen en is er schade ontstaan aan (onder meer) de elektra-installatie van het verzamelpand waarin [REDACTED] is gevestigd.

2.5. [REDACTED] heeft [REDACTED] op 30 mei 2018 per sms-bericht per direct op non-actief gesteld. Op 31 mei 2018 heeft [REDACTED] de reden hiervoor schriftelijk aan [REDACTED] meegedeeld. In deze brief staat onder andere het volgende:

*"(...) Aanleiding is het incident van dinsdagavond 29 mei 2018. Zonder voorafgaand overleg en/of toestemming heb je ongeautoriseerd een onverantwoorde actie ondernomen, door 's avonds aan de elektra installatie van verhuurder [REDACTED] aanpassingen te laten verrichten door een nog niet aan mij voorgestelde partij. Daarnaast heb je daarmee onverantwoorde risico's genomen ten aanzien van de veiligheid van anderen en jezelf en ook de continuïteit van het bedrijf. (...)"*

2.6. Op 4 juni 2018 heeft [REDACTED] zich, onder gelijktijdig protest tegen zijn non-actiefstelling, schriftelijk bij [REDACTED] ziek gemeld. Na een bezoek aan de bedrijfsarts op 5 juni 2018 is [REDACTED] volledig arbeidsongeschikt verklaard. In het rapport van de bedrijfsarts is – voor zover van belang – vermeld:

*"(...) Betrokkene [REDACTED] ervaart thans beperkingen ten aanzien van zijn sociaal en persoonlijk functioneren als gevolg van ziekte. De beperkingen hebben een oorsprong in een ongeval aan het werk. (...) Gezien de aard en de ernst van de beperkingen acht ik betrokkene thans volledig arbeidsongeschikt. (...)"*

2.7. Bij brief van haar gemachtigde van 7 juni 2018 heeft [REDACTED] de non-actiefstelling van [REDACTED] verlengd en heeft zij hem aansprakelijk gehouden voor de door [REDACTED] ten gevolge van de explosie geleden en nog te lijden schade. In diezelfde brief heeft [REDACTED] een beëindigingsvoorstel gedaan, bij weigering waarvan [REDACTED] een gerechtelijke ontbindingsprocedure heeft aangekondigd. De gemachtigde van [REDACTED] heeft op 15 juni 2018 laten weten spoedig te reageren. Op 25 juni 2018 heeft de gemachtigde van [REDACTED] geprotesteerd tegen de non-actiefstelling.

2.8. Op 19 juni 2018 heeft [REDACTED] in de zaak met zaaknummer 7004367 AZ 18-38 een

verzoekschrift ingediend met het verzoek de arbeidsovereenkomst van [REDACTED] te ontbinden, primair op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsrelatie.

2.9. Bij beschikking van 24 september 2018 heeft de kantonrechter te Bergen op Zoom in de zaak met zaaknummer 7004367 AZ 18-38 het verzoek van [REDACTED] afgewezen. De kantonrechter heeft hiertoe als volgt overwogen:

*"5.2 De kantonrechter volgt [REDACTED] niet in haar stelling dat [REDACTED] met zijn handelswijze jegens haar in enig opzicht (ernstig) verwijtbaar zou hebben gehandeld, zodat het ontbindingsverzoek van [REDACTED] in elk geval op die grond niet voor toewijzing in aanmerking kan komen. Daarvoor is het volgende redengevend.*

*5.3 Binnen zijn takenpakket mocht [REDACTED] begrijpen dat hij, na het verzoek van zijn direct leidinggevende om op zoek te gaan naar een monteur binnen het daarvoor door hem beschikbaar gestelde budget van € 400,--, het aanleggen van een oplaadpunt in deze situatie kon laten doen. [REDACTED] heeft immers een ruime taak in het kader van efficiency en feitelijkheden in het bedrijf waarvoor hij zich verantwoordelijk mag voelen. Dat de door [REDACTED] ingeschakelde monteur [REDACTED] mogelijk niet gekwalificeerd was voor de gevraagde werkzaamheden, terwijl [REDACTED] er redelijkerwijs vanuit was gegaan dat hij dit wel was (want zo presenteerde [REDACTED] zich ook, en bovendien had hij eerder naar tevredenheid van [REDACTED] voor hem in privé elektriciteitswerk verricht), kan [REDACTED] niet worden tegengeworpen. Mogelijk heeft [REDACTED] tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden onzorgvuldig gehandeld en is daardoor de schadeveroorzakende explosie ontstaan. Daarvoor is [REDACTED] echter in zijn hoedanigheid als werknemer jegens [REDACTED] niet aansprakelijk."*

2.10. Op respectievelijk 25 juni 2018, 12 juli 2018 en 2 augustus 2018 heeft de gemachtigde van [REDACTED] de gemachtigde van [REDACTED] erop gewezen dat er geen plan van aanpak is opgesteld, dat het advies van de bedrijfsarts van 5 juni 2018 niet wordt opgevolgd en dat er geen nieuwe afspraak bij de bedrijfsarts is gemaakt.

2.11. [REDACTED] heeft [REDACTED] op 15 augustus 2018 om 12.44 uur per mail uitgenodigd om op 16 augustus 2018 om 11.00 uur langs te komen op het kantoor van [REDACTED] in Rotterdam om het plan van aanpak af te maken. [REDACTED] heeft hierop kenbaar gemaakt dat hij de uitnodiging van [REDACTED] niet kan accepteren, omdat hij eerst een en ander wil bespreken met zijn gemachtigde. [REDACTED] heeft daarop gereageerd met de mededeling dat [REDACTED] tussen woensdagmiddag 15 augustus 2018 15.12 uur en dinsdagochtend 16 augustus 2018 11.00 uur voldoende tijd heeft om een en ander met zijn advocaat te bespreken, dat [REDACTED] verplicht is om aan redelijk verzoek van [REDACTED] gehoor te geven en dat de weigering om op de uitnodiging in te gaan zal worden meegenomen in het dossier.

2.12. [REDACTED] is vervolgens alsnog op 16 augustus 2018 bij [REDACTED] op kantoor verschenen, maar heeft het plan van aanpak niet getekend, omdat hij eerst met zijn gemachtigde wilde overleggen. Diezelfde dag stuurt [REDACTED] een e-mail naar [REDACTED] waarin staat dat [REDACTED] de verplichting heeft om mee te werken aan zijn re-integratie en op dit moment niet voldoet aan deze verplichting, omdat hij het plan van aanpak niet wil invullen en ondertekenen. [REDACTED] heeft diezelfde dag het plan van aanpak voor gezien getekend, maar niet voor akkoord.

2.13. Op 11 september 2018 heeft een gesprek tussen [REDACTED] de heer [REDACTED] CEO van [REDACTED] en [REDACTED] plaatsgevonden. In dit gesprek heeft [REDACTED] een

voorstel gedaan om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

2.14. [REDACTED] heeft re-integratiebureau [REDACTED] (hierna: [REDACTED] ingeschakeld. Op 13 oktober 2018 vindt er een kennismakingsgesprek tussen [REDACTED] en [REDACTED] plaats. Naar aanleiding van dit gesprek is een concept plan van aanpak opgesteld. [REDACTED] is niet akkoord gegaan met de inhoud daarvan.

2.15. Op 10 januari 2019 heeft de bedrijfsarts een inzetbaarheidsprofiel opgemaakt. Hierin heeft de bedrijfsarts de prognose gegeven dat volledig herstel te verwachten is binnen enkele maanden. Op 25 februari 2019 is een rapportage arbeidsdeskundig onderzoek opgemaakt. Hierin staat dat volgens de bedrijfsarts herstel en volledige werkhervatting haalbaar lijkt over 2 tot 3 maanden. In deze rapportage wordt ook geadviseerd om zo snel mogelijk een mediationtraject op te starten omdat de re-integratie van [REDACTED] wordt belemmerd door een verstoorde arbeidsrelatie als gevolg van het bedrijfsongeval, waardoor de inzet van een professionele bemiddelaar (een mediator) van belang is. Het advies is dit mediationtraject zo snel mogelijk op te starten om de verstoorde arbeidsrelatie op te lossen waarna een aanvang kan worden gemaakt met de werkhervatting.

2.16. Het advies om mediation op te starten is door de bedrijfsarts herhaald in de adviezen naar aanleiding van de consulten van 6 maart 2019, 5 april 2019, 31 mei 2019 en 21 juni 2019.

2.17. Op 15 juli 2019 heeft [REDACTED] een uitnodiging gehad voor een mediationgesprek. De mediation zou plaatsvinden op 18 juli 2019. [REDACTED] heeft hierop aangegeven dat hij niet in staat is om deel te nemen aan een mediation gesprek. De bedrijfsarts heeft naar aanleiding van een consult van 12 juli 2019 hierover het volgende opgenomen in haar advies:

*“Vanwege het uitblijven van een oplossing van het aanwezige arbeidsconflict, omdat ondanks herhaaldelijke adviezen de mediation niet is opgestart, zijn de medische klachten van betrokkene [REDACTED] verder toegenomen de afgelopen maanden. Als gevolg hiervan zijn de mate van medische klachten en beperking momenteel dusdanig dat betrokkene niet in staat is deel te nemen aan een eventueel mediation traject op medische gronden.*

*Er is als gevolg van het uitblijven van het starten van de mediation een forse stagnatie opgetreden in de re-integratie. De medische klachten van betrokkene zijn als gevolg van het voortduren van het arbeidsconflict fors toegenomen.*

*Daar reeds in februari werd geadviseerd om mediation te starten, welke ondanks herhaaldelijke terugkoppelingen niet is opgestart, daar dit geleid heeft tot een forse verergering van de medische klachten van betrokkene en een stagnatie in de re-integratie is mijn huidige advies om de re-integratie binnen Spoor 1 te staken, en vorm te geven binnen Spoor 2.”*

2.18. [REDACTED] heeft op 19 juni 2019 per e-mail toestemming gevraagd aan [REDACTED] voor een vakantie van 15 juli 2019 tot en met 9 augustus 2019. [REDACTED] kreeg hierop geen reactie. De gemachtigde van [REDACTED] heeft op 16 juli 2019 nogmaals om toestemming voor de vakantie van [REDACTED] gevraagd. Hierbij heeft de gemachtigde van [REDACTED] het advies van de bedrijfsarts naar aanleiding van het consult van 12 juli 2019 bijgevoegd, waarin is benoemd dat [REDACTED] graag op familiebezoek wil middels een vakantie en dat medisch gezien het de verwachting is dat dit bij kan dragen aan het herstel. De gemachtigde van [REDACTED] heeft het vakantieverzoek van [REDACTED] op 16 juli 2019 afgewezen met als reden dat [REDACTED] niet wenst mee te werken aan de

mediation.

2.19. [REDACTED] heeft op 31 mei 2019 een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd. Op 19 juli 2019 heeft het UWV in dit deskundigenoordeel geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van [REDACTED] in de periode tussen 1 juni 2018 en 31 mei 2019 onvoldoende zijn.

2.20. De re-integratie in het tweede spoor wordt in augustus 2019 opgestart bij [REDACTED]. De bedrijfsarts heeft [REDACTED] naar aanleiding van aanvullende medische informatie van 28 augustus 2019 geïnformeerd dat [REDACTED] op medische gronden niet in staat is fysiek op afspraak te komen op het kantoor van [REDACTED] voor het intakegesprek. Het intakegesprek tussen [REDACTED] en [REDACTED] heeft telefonisch plaatsgevonden op 2 september 2019. [REDACTED] is in dit gesprek bijgestaan door [REDACTED] (hierna: [REDACTED]), zijn ambulante begeleider van [REDACTED] waarvan hij sinds 3 maart 2019 intensieve woonbegeleiding in het kader van de WMO ontvangt.

2.21. In de adviezen naar aanleiding van de consulten van 16 augustus 2019 en 13 september 2019 schrijft de bedrijfsarts dat re-integratie in spoor 1 inmiddels ziekmakend is gebleken en adviseert zij verdere re-integratie volledig vorm te geven binnen spoor 2.

2.22. [REDACTED] heeft [REDACTED] uitgenodigd om op 10 maart 2020 om 11.00 uur op kantoor van [REDACTED] te verschijnen voor de eindevaluatie van het plan van aanpak. [REDACTED] heeft in reactie op deze uitnodiging laten weten dat het hem, gezien zijn medische gesteldheid, op dat moment niet verstandig lijkt om in gesprek te gaan. [REDACTED] antwoordt hierop dat zij over zal gaan tot opschorting van de betaling van het salaris als [REDACTED] op 10 maart 2020 niet op kantoor verschijnt om de eindevaluatie gezamenlijk in te vullen, omdat [REDACTED] verplicht is mee te werken aan de eindevaluatie van het plan van aanpak. Naar aanleiding hiervan is [REDACTED] met [REDACTED] naar het kantoor van [REDACTED] gekomen.

2.23. Op 1 mei 2020 oordeelt het UWV in het kader van de WIA-aanvraag van [REDACTED] dat er geen benutbare mogelijkheden zijn binnen [REDACTED]. Naar het oordeel van het UWV is er geen sprake van een bevredigend re-integratieresultaat. Desondanks worden de inspanningen van [REDACTED] voldoende geacht, omdat er sprake is van geen benutbare mogelijkheden. Het UWV heeft [REDACTED] op 11 augustus 2020 voor 70,40% arbeidsongeschikt bevonden. De hoogte van de WIA-uitkering is vastgesteld op een € 2.276,25 bruto per maand, inclusief vakantiegeld voor de maanden juni en juli 2020. Vanaf augustus 2020 bedraagt de WIA-uitkering € 2.124,50 bruto per maand inclusief vakantiegeld.

2.24. Op 25 maart 2020 heeft het UWV een loonsanctie opgelegd aan [REDACTED] voor het loon van [REDACTED] tot 1 juni 2021, omdat [REDACTED] niet heeft voldaan aan haar re-integratieverplichtingen. Het UWV heeft deze loonsanctie bij brief van 27 mei 2020 ingetrokken.

2.25. Op 4 augustus 2020 heeft [REDACTED] toestemming aan UWV gevraagd om de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] op te zeggen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Het UWV heeft bij besluit van 28 september 2020 aan [REDACTED] toestemming verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. [REDACTED] heeft de arbeidsovereenkomst hierna opgezegd per 1 december 2020.

2.26. Na uitdiensttreding heeft [REDACTED] een bedrag van € 5.927,16 bruto als



transitievergoeding aan [REDACTED] uitbetaald.

2.27. Tussen [REDACTED] en [REDACTED] speelt ook nog een letselschadezaak. Op 20 juni 2018 heeft de gemachtigde van [REDACTED] aansprakelijk gesteld voor de schade die [REDACTED] heeft opgelopen tijdens het bedrijfsongeval. Hierna heeft de gemachtigde van [REDACTED] meerdere malen gerappelleerd. Op 24 maart 2020 heeft de gemachtigde van [REDACTED] gereageerd met de mededeling dat de zaak in behandeling is genomen en dat na nadere bestudering van de stukken de zaak in behandeling wordt genomen.

### 3. Het geschil

3.1. [REDACTED] verzoekt bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, primair [REDACTED] te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding ten bedrage van € 350.000,00 bruto dan wel een door de rechter te bepalen billijke vergoeding. Subsidiair verzoekt [REDACTED] [REDACTED] te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding aan [REDACTED] ten bedrage van € 100.000,00 dan wel een door de rechter te bepalen schadevergoeding. Zowel primair als subsidiair verzoekt [REDACTED] [REDACTED] te veroordelen tot betaling van de wettelijke rente over de billijke vergoeding dan wel de schadevergoeding vanaf 1 december 2020 tot de dag der algehele voldoening, de buitengerechtelijke incassokosten ten bedrage van € 6775,00, tot verstrekking van een deugdelijke bruto-netto specificatie van de billijke vergoeding dan wel de schadevergoeding op straffe van verbeurte van een dwangsom van € 500,00 per dag dat [REDACTED] hiermee in gebreke blijft nadat zeven kalenderdagen zijn verstreken na betekening van deze beschikking aan [REDACTED] met veroordeling van [REDACTED] in de proces- en nakosten.

3.2. [REDACTED] legt aan zijn primaire verzoek ten grondslag dat de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van [REDACTED] waardoor [REDACTED] een billijke vergoeding verschuldigd is op grond van artikel 7:682 lid 1 sub c BW. [REDACTED] draagt hiertoe – samengevat – aan dat [REDACTED] de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst niet is nagekomen, de re-integratieverplichtingen tijdens ziekte niet is nagekomen, een valse grond voor ontslag heeft aangevoerd en verwijtbaar onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden heeft gehad. Tussen dit ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED] en de arbeidsongeschiktheid van [REDACTED] bestaat een causaal verband, aangezien [REDACTED] door het ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van [REDACTED] zeer veel stress heeft gehad de afgelopen jaren, waardoor [REDACTED] psychische klachten heeft ontwikkeld. Als [REDACTED] niet ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld, dan zou de arbeidsovereenkomst van [REDACTED] niet zijn opgezegd per 1 december 2020. Hierom heeft [REDACTED] recht op een billijke vergoeding. Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding stelt [REDACTED] dat hij zonder het ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED] nog ruim 8 jaar bij [REDACTED] in dienst was geweest, dan wel herplaatst had kunnen worden binnen het concern van [REDACTED] in geval van een bedrijfssluiting van [REDACTED]. [REDACTED] had in deze periode aan de hand van zijn huidige salaris € 314.403,01 bruto aan loon kunnen verdienen. Ook heeft [REDACTED] door het niet opleggen van een loonsanctie door het UWV een jaarsalaris ten bedrage van € 37.091,52 bruto minder aan [REDACTED] hoeven te betalen. [REDACTED] heeft daarom aanspraak op een billijke vergoeding van € 350.000,00 bruto.

3.3. Ten aanzien van het subsidiaire verzoek stelt [REDACTED] – samengevat – dat [REDACTED] de op haar van toepassing zijnde beginselen van goed werkgeverschap op meerdere manieren tijdens het dienstverband heeft geschonden. Daarom heeft [REDACTED] aanspraak op een schadevergoeding ten bedrage van € 100.000,00 op grond van de schending van de

beginselen van goed werkgeverschap in de zin van artikel 7:611 BW dan wel artikel 6:248 BW.

3.4. [REDACTED] verweert zich en stelt dat de verzoeken van [REDACTED] dienen te worden afgewezen. [REDACTED] voert daartoe – samengevat – het volgende aan. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van [REDACTED] en als er al sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, dan is [REDACTED] er niet in geslaagd om het causaal verband aan te tonen. [REDACTED] heeft zich ervoor ingespannen dat [REDACTED] kon re-integreren, maar door het ziektebeeld van [REDACTED] kon hij noch in spoor 1 noch in spoor 2 re-integreren door omstandigheden die buiten de invloedssfeer van [REDACTED] lagen. [REDACTED] heeft dan ook voldaan aan haar re-integratieverplichtingen. Ook het UWV heeft geoordeeld dat [REDACTED] aan haar re-integratieverplichtingen heeft gedaan en heeft de loonsanctie ingetrokken. Omtrent de hoogte van de billijke vergoeding voert [REDACTED] aan dat zij per 28 februari 2021 de activiteiten heeft gestaakt op grond van bedrijfseconomische omstandigheden en dat de arbeidsovereenkomsten met alle werknemers per 28 februari 2021 zijn beëindigd. Het verzoek ten aanzien van de schadevergoeding vanwege schending van de verplichtingen van artikel 7:611 BW moet ook worden afgewezen. De onderbouwing van de schadevergoeding ontbreekt en [REDACTED] betwist dat zij zich niet als goed werkgever jegens [REDACTED] zou hebben gedragen. Tevens dient het verzoek tot betaling van de buitengerechtelijke incassokosten te worden afgewezen, omdat deze niet gespecificeerd is door middel van declaraties en de buitengerechtelijke kosten de dubbele redelijkheidstoets niet kunnen doorstaan. Ook is het naar het oordeel van [REDACTED] niet nodig om een dwangsom op te leggen ten aanzien van het verstrekken van een bruto-netto specificatie en dient bij toewijzing van het verzoek de uitvoerbaarheid bij voorraad te worden afgewezen.

#### 4. De beoordeling

4.1. Allereerst zal worden beoordeeld het ter zitting gedane verzoek van de gemachtigde van [REDACTED] om het verveerschrift en de aanvullende producties van [REDACTED] buiten beschouwing te laten, omdat [REDACTED] deze te laat heeft ingediend.

In artikel 2.2.6 van het Landelijk procesreglement verzoekschriften rechtbanken, kanton is vermeld dat een verveerschrift uiterlijk tien dagen voor de dag van de mondelinge behandeling moet worden ingediend. In artikel 2.2.7. van dit procesreglement is vermeld dat nadere stukken uiterlijk vijf dagen voor de dag van de mondelinge behandeling dienen te worden ingediend. [REDACTED] heeft beide termijnen overschreden en minder dan tien respectievelijk vijf dagen voor de dag van de mondelinge behandeling de processtukken ingediend. De kantonrechter ziet echter geen aanleiding om deze stukken terzijde te stellen, nu niet is gebleken dat [REDACTED] door te late indiening van de processtukken in zijn belang om behoorlijk verweer te voeren is geschaad.

4.2. Uit artikel 7:682 lid 1 aanhef en onder c BW volgt dat de kantonrechter op verzoek van een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is opgezegd met de toestemming van het UWV, aan die werknemer een billijke vergoeding kan toekennen, indien een opzegging wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 7:669 lid 3, onderdeel b, BW het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als een werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd of als een werknemer arbeidsongeschikt is geworden (en uiteindelijk wordt ontslagen) als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden (zie: *Kamerstukken II*, 2013-2014, 33 818, nr. 3, pag. 34).

Naar het oordeel van de kantonrechter is hier sprake van een uitzonderlijk geval waarin de hoge drempel van ernstig verwijtbaar handelen wordt overschreden. De kantonrechter overweegt hieromtrent het volgende.

*Ernstig verwijtbaar handelen*

4.3. [REDACTED] heeft direct na het bedrijfsongeval [REDACTED] op non-actief gesteld en deze op non-actiefstelling op 7 juni 2018 verlengd. Gezien het feit dat [REDACTED] op het moment van het verlengen van de non-actief stelling door de bedrijfsarts al volledig arbeidsongeschikt was verklaard, was de verlenging van de non-actief stelling een buitenproportioneel middel. Tevens heeft [REDACTED] de schuld van het bedrijfsongeval onmiddellijk bij [REDACTED] neergelegd en [REDACTED] persoonlijk aansprakelijk gesteld. De gang van zaken omtrent het bedrijfsongeval, waarbij onder andere geen hoor- en wederhoor heeft plaatsgevonden, getuigt niet van goed werkgeverschap. Ook is spoedig na het bedrijfsongeval door [REDACTED] een ontbindingsprocedure opgestart, waarbij [REDACTED] is verweten ernstig verwijtbaar te hebben gehandeld en heeft [REDACTED] gedurende de arbeidsongeschiktheid van [REDACTED] meermaals aan [REDACTED] een beëindigingsovereenkomst aangeboden. Bovendien blijft [REDACTED] volhouden dat [REDACTED] niet gerechtigd was om [REDACTED] in te schakelen en [REDACTED] zonder voorafgaand overleg dan wel toestemming heeft ingeschakeld, zo ook in het verweerschrift in deze procedure, terwijl de kantonrechter te Bergen op Zoom in zijn – onherroepelijke – beschikking van 24 september 2018 heeft geoordeeld dat [REDACTED] binnen zijn takenpakket mocht begrijpen dat hij [REDACTED] mocht inschakelen.

4.4. Vanaf 25 februari 2019 is door de bedrijfsarts uitdrukkelijk geadviseerd om mediation te starten. In de daaropvolgende adviezen van de bedrijfsarts wordt telkens opnieuw benoemd dat mediation noodzakelijk is voor de verbetering van de medische gesteldheid van [REDACTED] en wordt geadviseerd zo snel mogelijk te beginnen met mediation. Ondanks dat de bedrijfsarts in haar adviezen opneemt dat uitstel van de mediation leidt tot een onnodige stagnatie in de re-integratie van [REDACTED] en tot gevolg heeft dat de medische klachten van [REDACTED] zijn toegenomen, initieert [REDACTED] pas op 15 juli 2019 een mediationtraject. Op dat moment waren de medische klachten en beperkingen van [REDACTED] echter dusdanig toegenomen dat [REDACTED] niet meer in staat was deel te nemen aan de mediation. [REDACTED] heeft in diezelfde periode geweigerd [REDACTED] toe te staan met vakantie te gaan, omdat [REDACTED] volgens [REDACTED] niet mee wenste te werken aan mediation. [REDACTED] miskent hiermee dat juist door het niet veel eerder opstarten van de mediation door [REDACTED] de medische klachten van [REDACTED] zijn toegenomen en dat [REDACTED] op medische gronden niet meer kon deelnemen aan de mediation. Tevens dateerde de vakantieaanvraag van [REDACTED] al van ruim voor het opstarten van de mediation en heeft [REDACTED] met het weigeren van de vakantie het advies van de bedrijfsarts dat een vakantie kon bijdragen aan het herstel van [REDACTED] genegeerd.

4.5. Voorts heeft [REDACTED] [REDACTED] meermaals onder druk gezet om fysiek te verschijnen op bepaalde afspraken. Nadat de gemachtigde van [REDACTED] de gemachtigde van [REDACTED] er meermaals op had gewezen dat er geen plan van aanpak was opgesteld en het advies van de bedrijfsarts niet werd gevolgd, werd [REDACTED] in augustus 2018 minder dan 24 uur van tevoren uitgenodigd voor een gesprek om het plan van aanpak te bespreken. Nadat [REDACTED] zei dat hij meer tijd nodig had om dit met zijn gemachtigde te bespreken, hetgeen gelet op de problemen die speelden tussen [REDACTED] en [REDACTED] niet onredelijk was, heeft [REDACTED] hem onder druk gezet om te verschijnen op deze afspraak. Ook ontving [REDACTED] na dit gesprek nog dezelfde dag een mail dat hij niet meewerkte aan zijn re-integratie, omdat hij het plan van aanpak niet op locatie wilde tekenen maar eerst met zijn juriste wilde bespreken. [REDACTED] heeft [REDACTED] in maart 2020 eveneens onder druk gezet om te verschijnen op de afspraak voor



de evaluevaluatie van het plan van aanpak. Opnieuw luisterde [REDACTED] niet naar de bezwaren van [REDACTED] en werd meteen gesteld dat [REDACTED] weigerde mee te werken aan zijn re-integratie en gedreigd met een loonstop. Ook voor een gesprek in augustus 2019 bij het door [REDACTED] ingeschakelde [REDACTED] heeft de bedrijfsarts [REDACTED] moeten informeren dat [REDACTED] op medische gronden niet in staat was om fysiek op de afspraak te komen alvorens rekening werd gehouden met de beperkingen van [REDACTED]

4.6. [REDACTED] voert nog het verweer dat zij aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan en er geen loonsanctie is opgelegd door het UWV. Uit de WIA-aanvraag van [REDACTED] blijkt dat het UWV heeft geoordeeld dat de inspanningen van [REDACTED] voldoende worden geacht, omdat [REDACTED] geen benutbare mogelijkheden voor re-integratie heeft. De kantonrechter is van oordeel dat het oordeel van het UWV dat er geen benutbare mogelijkheden zijn het gevolg is van het handelen van [REDACTED]. De bedrijfsarts heeft immers geoordeeld dat re-integratie in spoor 1 ziekmakend is geworden en dat door het niet instellen van mediation de re-integratie van [REDACTED] is gestagneerd en de medische klachten van [REDACTED] zijn toegenomen. De kantonrechter verwerpt dit verweer dan ook.

#### *Causaal verband*

4.7. [REDACTED] stelt dat het ernstig verwijtbaar handelen en nalaten uiteindelijk tot de opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid heeft geleid. [REDACTED] heeft namelijk door het ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED] afgelopen jaren zeer veel stress gehad, wat heeft geleid tot psychische klachten. Het evaluatierapport van [REDACTED] de organisatie verantwoordelijk voor de woonbegeleiding van [REDACTED] en de adviezen van de bedrijfsarts ondersteunen deze stelling, nu daarin onder andere wordt genoemd dat re-integratie in het eerste spoor ziekmakend is geworden en dat door het niet opstarten van mediation de re-integratie is gestagneerd en de medische klachten van [REDACTED] zijn toegenomen. [REDACTED] heeft het causaal verband onvoldoende gemotiveerd betwist. De kantonrechter rekent de uiteindelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst toe aan het ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED]

#### *Billijke vergoeding*

4.8. Over de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding overweegt de kantonrechter het volgende. De gezichtspunten voor het vaststellen van de hoogte van een billijke vergoeding zijn door de Hoge Raad (niet limitatief) opgesomd in het New Hairstyle-arrest (ECLI:NL:HR: 2017:1187). Bij het vaststellen van de billijke vergoeding gaat het er uiteindelijk om dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Bij de vergelijking van de hypothetische situatie zonder verwijtbaar handelen en de situatie met verwijtbaar handelen kan ermee rekening worden gehouden of de werknemer inmiddels andere inkomsten heeft en met de inkomsten die hij in redelijkheid in de toekomst kan verwerven. Bij de vergelijking dient bovendien de eventueel aan de werknemer toekomstige transitievergoeding te worden betrokken. De kantonrechter dient de billijke vergoeding te bepalen op een wijze die, en op het niveau dat, aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval.

4.9. In onderhavig geval spelen enkele onzekere factoren een rol, die van grote invloed kunnen zijn op de hoogte van de billijke vergoeding. Zo is het onzeker hoe het herstel van [REDACTED] zal verlopen en wanneer hij weer in staat zal zijn te werken. De kantonrechter zal daarom een vergelijking maken tussen enerzijds de hypothetische situatie zonder het ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van [REDACTED] en anderzijds de situatie waarin [REDACTED] nu verkeert en naar verwachting in de toekomst zal verkeren. Hierbij wordt uitgegaan vanaf het

moment van de ziekmelding van [REDACTED] 4 juni 2018. De kantonrechter overweegt als volgt over de vraag tot wanneer de hypothetische situatie wordt vergeleken met de huidige en toekomstige situatie. [REDACTED] stelt dat hij zonder ernstig verwijtbaar handelen nog ruim 8 jaar in dienst zou zijn bij [REDACTED] dan wel binnen het [REDACTED] concern. [REDACTED] heeft tevens aangedragen dat hij nog jaren onder behandeling zal staan van specialisten en waarschijnlijk de rest van zijn leven nog last zal hebben van de ernstige verwijtbare gedragingen van [REDACTED]. [REDACTED] stelt dat het dienstverband in de situatie zonder ernstig verwijtbaar handelen tot 28 februari 2021 zou hebben geduurd, aangezien op die datum alle werknemers van [REDACTED] zijn ontslagen wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Ter gelegenheid van de mondelinge behandeling is echter naar voren gekomen dat meerdere werknemers binnen het [REDACTED] concern zijn herplaatst. De kantonrechter gaat dan ook aan deze stelling van [REDACTED] voorbij. Gezien de duur van de arbeidsovereenkomst, ongeveer 6 jaar, en alle aangedragen feiten en omstandigheden acht de kantonrechter het billijk de periode van vergelijking te beperken tot 1 juni 2023.

4.10. In de situatie zonder ernstig verwijtbaar handelen zou [REDACTED] ook ziek zijn geworden naar aanleiding van het bedrijfsongeval. De kantonrechter acht het aannemelijk, mede gezien het inzetbaarheidsprofiel van 10 januari 2019 en het arbeidsdeskundig onderzoek van 25 februari 2019 waarin staat dat volledige werkhervatting haalbaar is binnen enkele maanden, dat [REDACTED] zonder het ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED] ongeveer een jaar na het ongeval, juni 2019, weer arbeidsgeschikt zou zijn geweest. Daardoor zou [REDACTED] in de situatie zonder ernstig verwijtbaar handelen in de periode juni 2018 tot en met mei 2019 70% van zijn loon ten bedrage van € 2.862,00 bruto per maand exclusief 8% vakantiebijslag uitbetaald hebben gekregen en vanaf juni 2019 tegen een inkomen van minimaal € 2.862,00 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag bij [REDACTED] binnen het [REDACTED] concern of bij een andere werkgever zijn blijven of gaan werken.

In de situatie met ernstig verwijtbaar handelen heeft [REDACTED] gedurende de 104 weken arbeidsongeschiktheid 70% van zijn loon ten bedrage van € 2.862,00 bruto per maand exclusief 8% vakantiebijslag uitbetaald gekregen. Vanaf 2 juni 2020 is aan [REDACTED] een WGA-uitkering ten bedrage van € 2.276,25 bruto per maand inclusief vakantiebijslag toegekend. Vanaf 2 augustus 2020 bedroeg de uitkering van [REDACTED] € 2.124,50 bruto per maand inclusief vakantiebijslag. De vergelijking van het inkomen in de hypothetische situatie zonder verwijtbaar handelen en de situatie met verwijtbaar handelen resulteert dan in het volgende.

Situatie zonder verwijtbaar handelen

Inkomen over de periode 1 juni 2018 tot 1 juni 2023, inclusief vakantiebijslag

$(12 \text{ maanden} \times 70\% \times € 2.862,00 + 8\% \text{ vakantiebijslag}) + (4 \text{ jaar} \times € 2.862,00 + 8\% \text{ vakantiebijslag}) = € 174.330,14$

Situatie met ernstig verwijtbaar handelen

Inkomen over de periode 1 juni 2018 tot 1 juni 2023, inclusief vakantiebijslag

$(24 \text{ maanden} \times 70\% \times € 2.862,00 + 8\% \text{ vakantiebijslag}) + 2 \text{ maanden} \times € 2.276,25 + 2 \text{ jaar} \text{ en } 10 \text{ maanden} \times € 2.124,50 = € 128.716,63$

Het inkomensverlies van [REDACTED] in deze hypothetische gevalsvergelijking bedraagt € 45.613,51. De kantonrechter zal hiervan uitgaan bij de bepaling van de billijke vergoeding.

4.11. [REDACTED] heeft nog gesteld dat er veel doorgroeimogelijkheden waren bij [REDACTED] en ter

gelegenheid van de mondelinge behandeling aangevoerd dat hij voornemens was om een HBO-opleiding te volgen, waardoor zijn daadwerkelijke inkomensverlies nog groter zou zijn. Deze stellingen zijn echter niet onderbouwd met stukken en ook is niet nader uiteengezet welke invloed dit zou hebben op de billijke vergoeding. De kantonrechter acht deze stelling dan ook onvoldoende onderbouwd en zal deze niet meenemen ter bepaling van de billijke vergoeding.

4.12. Partijen zijn in een afzonderlijke procedure in geschil zijn over de schade op grond van artikel 7:658 BW. De kantonrechter zal bij het bepalen van de billijke vergoeding geen rekening houden met de door [REDACTED] geleden (im)materiële schade, zodat deze schade in zijn volle omvang in de letselschadeprocedure kan worden getoetst.

4.13. Bij de bepaling van de billijke vergoeding houdt de kantonrechter rekening met de transitievergoeding ten bedrage van € 5.927,16 bruto die [REDACTED] aan [REDACTED] heeft betaald. De kantonrechter brengt de transitievergoeding in mindering op het hierboven genoemde bedrag.

4.14. Alle bovengenoemde factoren in acht genomen, acht de kantonrechter een bedrag van € 40.000 bruto passend als billijke vergoeding. De kantonrechter is van oordeel dat dit bedrag aansluit bij het ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van [REDACTED]

4.15. De wettelijke rente over de billijke vergoeding zal worden toegewezen zoals verzocht.

4.16. [REDACTED] heeft geen verweer gevoerd tegen het verzoek tot verstrekking van een deugdelijke bruto-netto specificatie van de billijke vergoeding. [REDACTED] heeft alleen aangevoerd dat bij oplegging van de veroordeling tot betaling van de billijke vergoeding een dwangsom niet nodig is. De kantonrechter ziet aanleiding om de gevorderde dwangsom wel op te leggen ten aanzien van het verstrekken van een deugdelijke bruto-netto specificatie met dien verstande dat de kantonrechter de dwangsom zal beperken tot € 250,00 per dag dat [REDACTED] in gebreke blijft nadat 7 kalenderdagen zijn verstreken na betekening van deze beschikking aan [REDACTED] met een maximum van € 10.000,00.

4.17. De kantonrechter stelt vast dat [REDACTED] voldoende heeft gesteld en onderbouwd dat buitengerechtelijke incassowerkzaamheden zijn verricht. Het feit dat [REDACTED] een rechtsbijstandsverzekering heeft, is geen reden om dit verzoek af te wijzen. De overige verweren omtrent de buitengerechtelijke incassokosten worden door de kantonrechter eveneens verworpen. Ingevolge het voorgaande worden de buitengerechtelijke incassokosten toegewezen over een bedrag van € 40.000,00, zijnde een bedrag van € 1.175,00 exclusief btw.

4.18. [REDACTED] heeft ook verweer gevoerd tegen de uitvoerbaar bij voorraadverklaring van deze beschikking, omdat [REDACTED] een betaald bedrag mogelijk niet terug kan betalen indien hij in een eventueel hoger beroep in het ongelijk wordt gesteld. De kantonrechter dient bij een dergelijk verweer de belangen van partijen in het licht van de omstandigheden van het geval te beoordelen. De kantonrechter ziet in het verweer van [REDACTED] onvoldoende reden om de beschikking niet uitvoerbaar bij voorraad te verklaren.

4.19. De proceskosten komen voor rekening van [REDACTED] nu [REDACTED] in het ongelijk is gesteld. De proceskosten aan de zijde van [REDACTED] worden tot op heden begroot op:

griffierecht	€ 507,00
salaris gemachtigde	€ 996,00
totaal	€ 1.503,00

4.20. De nakosten, waarvan [REDACTED] betaling vordert, zullen op de in het dictum weergegeven wijze worden begroot.

## 5. De beslissing

De kantonrechter:

veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] een billijke vergoeding te betalen van € 40.000,00 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente hierover vanaf 1 december 2020 tot de dag der algehele voldoening;

veroordeelt [REDACTED] tot het verstrekken van een deugdelijke bruto-netto specificatie van de billijke vergoeding aan [REDACTED] zulks op straffe van verbeurte van een dwangsom van € 250,00 per dag nadat [REDACTED] hiermee in gebreke blijft nadat 7 kalenderdagen zijn verstreken na betekening van deze beschikking aan [REDACTED] met een maximum van € 10.000,00;

veroordeelt [REDACTED] tot betaling van de buitengerechtelijke incassokosten ten bedrage van € 1.175,00 exclusief btw rechtstreeks te betalen aan de gemachtigde van [REDACTED]

veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten, aan de zijde van [REDACTED] tot op heden begroot op € 1.503,00;

veroordeelt [REDACTED] onder de voorwaarde dat zij niet binnen veertien dagen na aanschrijving door eiseres volledig aan dit vonnis voldoet, in de na dit vonnis ontstane kosten, begroot op € 124,00 (half salarispunt met een maximum van € 124,00) aan salaris voor de gemachtigde van [REDACTED] te vermeerderen, indien betekening van het vonnis heeft plaatsgevonden, met de exploitkosten van betekening van het vonnis;

verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad;

wijst af hetgeen meer of anders is gevorderd.

Deze beschikking is gegeven door mr. R.A. Born, kantonrechter, en uitgesproken ter openbare terechtzitting van 18 mei 2021, in tegenwoordigheid van de griffier.  
(CPMO)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

"VOOR GROSSE"  
De griffier van de rechtbank Zeeland-West-Brabant



18 MEI 2021