

beschikking

RECHTBANK DEN HAAG

Zittingsplaats Den Haag

NvE/d

Rep.nr.: 9684573 \ RP VERZ 22-50060

Datum: 17 juni 2022

Beschikking van de kantonrechter in de zaak van:

wonende te
verzoekende partij,
gemachtigde: M.J. Aantjes,

tegen

gevestigd te
verwerende partij,
gemachtigde: C.W.J.M. Jansen.

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

1. Het procesverloop

1.1. De werknemer heeft een verzoek gedaan, primair onder meer om de werkgever te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen, en subsidiair om ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toe te kennen. De werkgever heeft een verweerschrift ingediend.

1.2. Op 20 mei 2022 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 de werknemer bij brief van 15 mei 2022 om een vermeerdering en vermindering van eis verzocht en heeft de werkgever bij brieven van 17 en 19 mei 2022 nog stukken toegezonden.

2. De feiten

2.1. De werknemer, is op 1 januari 1980 in dienst getreden bij de werkgever. De laatste functie die de werknemer vervulde, is die van Programmabeheerder 4, met een salaris van € 2.701,45 exclusief vakantietoeslag van 8%.

2.2. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (Uwv) heeft bij besluit van 23 december 2021 aan de werkgever toestemming gegeven voor opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. De werkgever heeft de arbeidsovereenkomst bij brief van 23 december 2021 opgezegd met ingang van 1 februari 2022.

2.3. De werkgever is een internationale non-profitorganisatie voor internationalisering in

het onderwijs. Zij is volledig afhankelijk van subsidies en wordt voornamelijk gefinancierd door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), het Ministerie van Buitenlandse Zaken en de Europese Commissie. De werkgever is als uitvoerende organisatie verantwoordelijk voor grote subsidieprogramma's, zoals de Erasmus+ beurs voor studenten die binnen Europa op uitwisseling gaan.

2.4. De werkgever voert een grote reorganisatie uit vanwege een sterke daling in inkomsten als gevolg van het wegvallen van subsidies en om de organisatie efficiënter in te richten door meer te digitaliseren en automatiseren.

2.5. De werkgever maakt gebruik van het Universitair Functie Ordening systeem (hierna: het UFO-systeem). Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Nederlandse Universiteiten (hierna: CAO NU) van toepassing. Daarin staat, voor zover relevant het volgende:

"(...)

Artikel 9.11 Onderzoek passende werkzaamheden

(...)

Herplaatsing kan geschieden in de vorm van een proefplaatsing van maximaal 12 maanden.

(...)

Artikel 9.12 Passende functie

Van een passende functie is sprake indien de werknemer dan wel herplaatsingskandidaat naar het oordeel van de werkgever:

- beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk worden geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen dan wel;
 - indien de werknemer dan wel herplaatsingskandidaat naar het oordeel van de werkgever binnen 12 maanden om-, her- of bijgeschoold kan worden;
 - en hem deze functie in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten redelijkerwijs kan worden opgedragen;
- tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen plaatsing verzetten.*

(...)"

2.6. In het Sociaal Plan ~~2020-2021~~ reorganisatie 2020-2021 staat voor zover relevant het volgende:

"(...)

Vacatures tijdens herplaatsingsperiode

Bij interne vacatures gedurende de herplaatsingsperiode geldt de volgende route:

1. De vacature wordt actief voorgelegd aan herplaatsingskandidaten.

(...)

- Om te beoordelen of de vacature een passende functie is voor de herplaatsingskandidaat, wordt in ieder geval gebruik gemaakt van motivatie en cv, een online assessment en een selectiegesprek.

(...)"

3. Het verzoek

3.1. De werknemer verzoekt – na wijziging van eis – bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:

Primair:

- I. de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:682 BW jo. 3:300 BW zelf te herstellen, dan wel de werkgever te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen;
- II. het herstel als bedoeld onder I te bepalen op datum 1 februari 2022 althans op een door de kantonrechter in goede justitie te bepalen datum;
- III. de werkgever te veroordelen tot betaling van het salaris, inclusief emolumenten vanaf de datum als bedoeld onder II, te vermeerderen met wettelijke verhoging en wettelijke rente;
- IV. de werkgever te veroordelen tot wedertewerkstelling van werkneemster binnen 48 uur na betekening van de beschikking, zulks op straffe van een dwangsom van € 2.500,- per dag;

Subsidiar:

- V. Indien de onder II bedoelde datum zes maanden of langer na 1 februari 2022 ligt, de voorziening te treffen dat beide arbeidsovereenkomsten samen moeten worden genomen voor alle arbeidsrechtelijke regelingen waarvoor de doorbrekingstermijn van zes maanden nadelige gevolgen heeft voor de werkneemster;
 - VI. de voorziening te treffen dat werkgever wordt veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 675,36 + 8% vakantiegeld is € 729,39 bruto per maand als compensatie voor de eerste twee maanden en van € 900,48 + 8% vakantietoeslag is € 972,52 bruto voor iedere maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag daarna (verschil laatstverdiende loon inclusief emolumenten en WW-uitkering) dan wel door de kantonrechter te bepalen bedrag indien de arbeidsovereenkomst niet aansluitend op 1 februari 2022 wordt hersteld, alsmede een bedrag van € 170,12 netto voor iedere maand dat de onderbreking heeft geduurd, zulks ter compensatie van door de werkneemster geleden nadeel als pensioenschade;
 - VII. de werkgever te veroordelen tot afgifte van een deugdelijke loonspecificatie, zulks op straffe van een dwangsom van € 500,- per dag;
- Meer subsidiar indien en voor zover de arbeidsovereenkomst niet wordt hersteld:*
- VIII. de werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding aan de werkneemster van € 68.000,- bruto, althans een door de kantonrechter te bepalen bedrag;
- Nog meer subsidiar indien en voor zover de arbeidsovereenkomst niet wordt hersteld:*
- IX. de werkgever te veroordelen tot betaling van een vergoeding op grond van slecht werkgeverschap van € 30.000,- netto.
- primair en subsidiar en meer subsidiar, alsmede nog meer subsidiar:*
- X. de werkgever te veroordelen in de kosten van de onderhavige procedure, het salaris van de gemachtigde daaronder begrepen.

3.2. Aan dit verzoek legt de werkneemster ten grondslag – kort gezegd – dat de opzegging door de werkgever in strijd is met artikel 7:669 lid 1 en of lid 3, onderdeel a BW. De ontslagvolgorde dient te worden bepaald per categorie uitwisselbare functies, waartoe de functie van de werkneemster behoort. Uitwisselbare functies zijn functies die naar inhoud, vereiste kennis, vaardigheden, competenties en aard vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. De werkgever valt onder de CAO NU en dient daarom gebruik te maken van de door de CAO NU vastgestelde UFO-functieniveaumatrix. Deze matrix bevat generieke functieprofielen, een onderverdeling in diverse niveaus en een bijbehorende inschaling. De werkneemster is ingedeeld als Programmabeheerder 4. Zij stelt dat haar functie uitwisselbaar is met de functie van Administrateur 4. Daarnaast stelt de werkneemster dat zij, met haar 42-jarige ervaring bij de werkgever, makkelijk herplaatst had kunnen worden in een andere passende functie, al dan niet met scholing. Met inachtneming van artikel 9 van de Ontslagregeling heeft de werkgever zich onvoldoende ingespannen binnen de Organisatie om de werkneemster te herplaatsen. De functie Administrateur 4/programmaondersteuner (hierna: programmaondersteuner) is een passende functie. De werkgever heeft niet, althans onvoldoende de werkervaring van de

werkneemster laten meewegen.

Subsidiair heeft de werkneemster een verzoek gedaan om ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toe te kennen.

4. Het verweer

4.1. De werkgever verweert zich en stelt dat het verzoek om haar te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen, moet worden afgewezen. Voorts voert de werkgever aan dat ook het subsidiaire verzoek om ten laste van haar een billijke vergoeding toe te kennen, dient te worden afgewezen.

5. De beoordeling

5.1. Het gaat in deze zaak om de vraag of de werkgever moet worden veroordeeld om de arbeidsovereenkomst te herstellen. Voor zover het verzoek om herstel van de arbeidsovereenkomst niet kan worden toegewezen, komt gelet op het subsidiaire verzoek aan de orde de vraag of aan de werknemer een billijke vergoeding moet worden toegekend.

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

5.3. Uit artikel 7:682 lid 1, onderdeel a, BW volgt dat de kantonrechter op verzoek van een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is opgezegd met de toestemming van het Uvw, de werkgever kan veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen indien de opzegging in strijd is met artikel 7:669, lid 3, onderdeel a of b, BW. De werkneemster heeft gesteld dat de opzegging in strijd is met artikel 7:669, lid 3, onderdeel a, BW, omdat ontslag wegens een bedrijfseconomische reden van de werknemer niet gerechtvaardigd is. Daarover overweegt de kantonrechter het volgende.

5.4. Bij regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015 (*Stcrt.* 2015/12685) zijn nadere regels gesteld met betrekking tot een redelijke grond voor ontslag (Ontslagregeling). In artikel 11 tot en met 16 van de Ontslagregeling zijn regels neergelegd voor het bepalen van de volgorde van ontslag bij het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische omstandigheden.

5.5. Niet (meer) in geschil is dat de werkgever op grond van bedrijfseconomische redenen genoodzaakt is haar bedrijfsvoering aan te passen waardoor arbeidsplaatsen, waaronder die van de werkneemster, zijn komen te vervallen.

Uitwisselbaarheid functies

5.6. De eerste vraag die dan ook beantwoord moet worden is of de (oude) functie Programmabeheerder 4 van de werkneemster uitwisselbaar is met de (nieuwe) functie Administrateur 4. Uit de toelichting op artikel 13 van de Ontslagregeling kan worden afgeleid dat het bij de beoordeling van de uitwisselbaarheid van functies gaat om een objectieve, niet aan een individuele werknemer gekoppelde, vergelijking van de functies. Het gaat er dus niet om hoe een individuele werknemer een functie in de praktijk uitoefent, noch of een bepaalde werknemer zowel de ene als de andere functie kan vervullen. Dat het gaat om de functie en niet om de werknemer, betekent niet dat de functie-inhoud en de daarvoor vereiste kennis, vaardigheden en competenties uitsluitend mogen worden vastgesteld aan de hand van de functiebeschrijving, al zal deze beschrijving doorgaans wel een belangrijke bron

van informatie zijn. Naast de functiebeschrijving kunnen alle omstandigheden van belang zijn die op de gezichtspunten, genoemd in artikel 13 van de Ontslagregeling, een licht kunnen werpen, zoals wat de functie in de praktijk in het algemeen behelst en onder welke algemene omstandigheden de functie moet worden uitgeoefend. Het gaat er bij de beoordeling van uitwisselbaarheid immers om dat een vergelijking tussen functies wordt gemaakt op basis van de werkelijke inhoud ervan.

5.7. In een overgelegd overzicht van de resultaatgebieden van Programmabeheerder 4 staat dat het in die functie gaat om het beheren van toegewezen programma's en projecten, rekening houdend met de vooraf vastgestelde doelstellingen en het afdelingsbeleid, met als doel de kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen te realiseren. Bij Administrateur 4 behelst de functie het realiseren van beheersmatige, adviserende en managementondersteunende administratieve werkzaamheden voor de instelling, met als doel bij te dragen aan een optimaal verloop van de administratieve processen. De kantonrechter volgt de werkgever in het verweer dat bij een vergelijking van de inhoud van de resultaatgebieden met elkaar de werkzaamheden van een Administrateur 4 voornamelijk zijn gericht op het verrichten van ondersteunende, administratieve werkzaamheden en dat de werkzaamheden van de Programmabeheerder 4 meer zijn gericht op het leveren van een inhoudelijke bijdrage aan de uitvoering, monitoring en evaluatie van programma's en projecten. Verder kijkend naar de indelingscriteria voor beide functies op functieniveau 4 blijken ook hier verschillen te zitten. Waar een Administrateur 4 in opdracht van lokaal management wijzigingen in (administratieve) systemen, modellen en richtlijnen moet opstellen en doorvoeren of informatie moet verzamelen over externe financierings- en subsidiemogelijkheden, moet de Programmabeheerder 4 beurs- en of projectaanvragen op onderdelen beoordelen en een bijdrage leveren aan kleine projecten en programma's waarbij globale kennis van ontwikkelingen noodzakelijk is. Wel bestaat er een overlap met betrekking tot het verstrekken van informatie en het beantwoorden van vragen. Daarnaast zijn er ook verschillen in een tweetal competenties zoals het leervermogen en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheden bij Administrateur 4 en analytisch vermogen en plannen en organiseren bij Programmabeheerder 4. Op grond van deze factoren concludeert de kantonrechter dat de inhoud van de werkzaamheden van beide functies onvoldoende met elkaar overeenstemmen dat gesproken kan worden van uitwisselbaarheid. De eerder vastgestelde geringe overlap van omschreven handelingen bij de indelingscriteria van beide functies weegt echter niet op tegen het verschil in inhoud en strekking daarvan. De stelling van de werkneemster dat een aantal collega's, die wel zijn geplaatst op de functie Administrateur 4 na een sollicitatieprocedure, verklaren dezelfde werkzaamheden uit te voeren als in hun oude functie wordt gepasseerd, omdat de werkneemster die stelling niet nader heeft onderbouwd. Bovendien heeft de werkgever tijdens de mondelinge behandeling aangevoerd dat lopende projecten moesten worden afgerond middels het uitfaseren, waardoor dezelfde werkzaamheden inderdaad enige tijd nog zijn uitgevoerd, maar dat die projecten inmiddels zijn afgerond. Tot slot heeft de werkneemster gesteld dat de functie van Medewerker Administratieve Processen en Systemen 4/secretaresse 2 uitwisselbaar is met haar oude functie, omdat dezelfde werkzaamheden worden verricht en dezelfde competenties worden verlangd. De kantonrechter acht deze stelling onvoldoende onderbouwd. Gesteld noch gebleken is waarom deze functie uitwisselbaar is, terwijl de functie wat betreft salaris een schaal hoger is gepositioneerd. Daarnaast is geen functieomschrijving of een overzicht van resultaatgebieden overgelegd op grond waarvan de functies inhoudelijk kunnen worden vergeleken. Dit zal daarom als onvoldoende onderbouwd worden verworpen.

Herplaatsingsprocedure

- 5.8. Nu vastgesteld is dat de oude functie van de werknemster niet uitwisselbaar is met de functie van Administrateur 4 dient de vraag beantwoord te worden of de werknemster herplaatst had moeten worden in de nieuwe functie van programmaondersteuner (Administrateur 4/programmaondersteuner). De werknemster stelt zich op het standpunt dat het een passende functie betreft op grond waarvan zij geplaatst had moeten worden. De werkgever heeft betwist dat de functie als passend gekwalificeerd kan worden.
- 5.9. Op grond van artikel 9 lid 3 van de Ontslagregeling is sprake van een passende functie wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemster. Voorts is het ingevolge artikel 9.12 van de CAO NU aan de werkgever om te beoordelen of een vacature een passende functie is voor de werknemster. In dit artikel staat opgenomen dat een functie passend is indien de werknemster naar het oordeel van de werkgever 1) beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk worden geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen dan wel 2) de werknemster naar het oordeel van de werkgever binnen twaalf maanden om-, her- of bijgeschoold kan worden en 3) haar deze functie in verband met haar persoonlijkheid, haar omstandigheden en de voor haar bestaande vooruitzichten redelijkerwijs kan worden opgedragen, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen plaatsing verzetten. Bij deze beoordeling wordt volgens het Sociaal Plan in ieder geval gebruik gemaakt van motivatie en cv van de werknemster en een online assessment en een selectiegesprek. De beoordeling hiervan dient op een voldoende objectieve wijze plaats te vinden.
- 5.10. Vaststaat dat de werknemster op 17 november 2021 heeft gesolliciteerd naar de functie programmaondersteuner. Zij stelt dat deze functie beschouwd kan worden als een passende functie gelet op de gevraagde opleidingseisen, ervaring en capaciteiten. De werkgever voert aan dat voor deze functie een mbo-opleiding is vereist en de werknemster daarover niet beschikt en een dergelijke opleiding evenmin binnen twaalf maanden voor bij- of omscholing van de CAO NU kan worden behaald. Daarnaast ligt de nadruk bij de functie van programmaondersteuner meer op taken op financieel en administratief gebied en de werknemster beschikt ook niet over kennis en kunde op financieel gebied. Voorts is de functie ook niet passend gelet op de uitslag van de sollicitatieprocedure. Vooraf is vastgesteld wanneer een kandidaat voldoende geschikt zou worden bevonden, namelijk als deze voor het assessment een 6 of hoger scoort. De werknemster kwam niet hoger dan een 5.2. Volgens de werkgever staat hiermee voldoende vast dat zij niet geschikt is voor de betreffende functie. Tot slot is uit de selectieprocedure naar voren gekomen dat op competenties en intelligentie de werknemster onder de norm heeft gescoord en dat mevrouw zich ook niet meer zal gaan ontwikkelen.
- 5.11. De kantonrechter volgt de werkgever niet in haar verweer dat deze functie niet als passend kan worden gekwalificeerd. De gestelde MBO-diploma-eis voor de functie is een formalistische insteek van de werkgever en ook kortzichtig. De werknemster heeft volgens haar functioneringsverslagen altijd naar tevredenheid gewerkt op MBO-niveau en dit al ruim 42 jaar bij de werkgever. Die werkervaring zou meer moeten betekenen dan de enkele diploma-eis. Wat de uitslag van het assessment betreft begrijpt de kantonrechter dat er een norm is gehanteerd teneinde een objectieve vergelijking te kunnen maken met andere kandidaten. Deze objectivering is alleszins te rechtvaardigen indien er beperkte plekken beschikbaar zijn, waarbij de 'meest geschikte' kandidaat de voorrang zou verdienen. De werknemster heeft echter onweersproken gesteld dat na de sollicitatieprocedure drie van de

vijf vacatures voor programmaondersteuner niet zijn ingevuld. In een dergelijk geval is er reden te meer voor de werkgever ook te kijken naar de keerzijde van een assessment. Het is immers altijd een momentopname en daar staat tegenover in dit geval 42 jaar daadwerkelijk functioneren van de werknemster op de werkvloer. Niet voldoende weersproken zijn de goede functioneringsverslagen van de werknemster. Uit de brieven kan worden opgemaakt dat de werknemster ondanks veranderingen om zich heen, een onvermoeibare inzet toont, zich nieuwe werkzaamheden snel eigen kan maken, hoge kwaliteit levert, zich uitstekend kan ontwikkelen, proactief is en steeds meer doet dan verwacht. Bovendien staat vast dat zij gedurende haar dienstverband verschillende functies heeft bekleed, al dan niet na eerdere reorganisaties binnen de organisatie van de werkgever. Het verweer van de werkgever op zitting dat de goede beoordelingen van de werknemster in een ander licht moeten worden bezien, omdat het niet in de cultuur van de werkgever zou zitten om kritisch naar haar werknemers te zijn, wordt als onvoldoende onderbouwd gepasseerd. Daar komt nog bij dat als dat al de cultuur zou zijn binnen de organisatie, dat dat een omstandigheid is die voor rekening en risico van de werkgever dient te komen. Het ter zitting geopperde incident binnen de organisatie over een hack waarbij een bankrekeningnummer van een klant is gewijzigd laat de kantonrechter buiten beschouwing, omdat daarover onvoldoende informatie is verstrekt wat daarin het aandeel van werknemster is geweest naast het aandeel van een hoger geplaatste controller. De werkgever heeft, ondanks de verklaringen van en (productie 28 zijdens de werkgever), onvoldoende onderbouwd dat de functie programmaondersteuner niet passend is voor de werknemster en dat de werknemster daarvoor ook niet op (korte) termijn met bij-of omscholing geschikt gemaakt kan worden. Uit die verklaringen blijkt onvoldoende dat er rekening is gehouden met de 42 jaar werkervaring van de werknemster. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter dan ook van oordeel dat het hier de werkgever niet alleen had gesierd, maar dat het ook op grond van goed werkgeverschap haar verplichting was om aan de werknemster het voordeel te geven gezien haar werkervaring van 42 jaar en de goede resultaten eerder bij wisseling van functies om middels her-/ bij-/ omscholing werknemster (meer) geschikt te maken voor de functie al dan niet onder de voorwaarde van een proefplaatsing als bedoeld in artikel 9.11 CAO NU. Bij dit alles speelt uiteraard ook mee dat het hier gaat om een functie op taakniveau 4, een van de laagste functieniveaus binnen de organisatie van de werkgever. De aard van de werkzaamheden en de taken worden onder verantwoordelijkheid van anderen uitgevoerd na een gerichte opdracht en de te verrichte werkzaamheden zich mogelijk eenvoudig laten aanleren.

5.12. De conclusie is dat de opzegging in strijd is met artikel 7:669, lid 1 BW. De kantonrechter zal het verzoek van de werknemster om de werkgever te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen, daarom toewijzen. De werkgever zal worden veroordeeld de arbeidsovereenkomst te herstellen met ingang van 1 februari 2022, de datum waartegen de arbeidsovereenkomst eerder is opgezegd. Er bestaat daarom geen aanleiding om voorzieningen te treffen omtrent de rechtsgevolgen van de onderbreking van de arbeidsovereenkomst. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat er gelet op de wetsgeschiedenis van moet worden uitgegaan dat na herstel met terugwerkende kracht tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigde, sprake is van een ononderbroken, doorlopende arbeidsovereenkomst (zie: *Kamerstukken I*, 2013-2014, 33 818, nr. E, pag. 17).

5.13. De werkgever heeft voorts aangevoerd dat de gevorderde wettelijke rente en wettelijke verhoging op nihil gesteld moeten worden, omdat haar geen verwijt gemaakt kan worden vanwege de rechtsgeldige opzegging. Dit verweer gaat niet op, omdat hiervoor is overwogen dat de werkgever niet voldoende aan haar herplaatsingsverplichting heeft

voldaan, zodat haar wel degelijk enig verwijt gemaakt kan worden. De wettelijke rente zal ongewijzigd worden toegewezen. Wat betreft de wettelijke verhoging ziet de kantonrechter aanleiding om die te matigen tot 10%. De wedertewerkstelling is toewijsbaar en tegen de dwangsom is geen verweer gevoerd. De kantonrechter zal echter die dwangsom wel matigen en maximeren zoals in het dictum bepaald.

5.14. De proceskosten komen voor rekening van de werkgever, omdat zij in het ongelijk wordt gesteld.

6. De beslissing

De kantonrechter:

6.1. veroordeelt de werkgever om de arbeidsovereenkomst te herstellen met ingang van 1 februari 2022;

6.2. veroordeelt de werkgever tot betaling van het salaris, inclusief emolumenten vanaf 1 februari 2022, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf iedere vervaldata tot aan volledige voldoening en vermeerderd met de wettelijke verhoging van 10%;

6.3. veroordeelt de werkgever om de werknemster weder te werk te stellen binnen twee dagen na de betekening van deze beslissing;

6.4. bepaalt dat de werkgever een dwangsom verschuldigd is van € 100,- per dag, indien niet aan de veroordeling onder 6.3 wordt voldaan, met een maximum van € 10.000,-;

6.5. veroordeelt de werkgever tot betaling van de proceskosten, die de kantonrechter aan de kant van de werkgever tot en met vandaag vaststelt op € 1.082,-, te weten:

griffierecht € 86,-,
salaris gemachtigde € 996,-,

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

6.6. verklaart deze beschikking tot zover uitvoerbaar bij voorraad;

6.7. wijst af het meer of anders verzochte.

Deze beschikking is gegeven door kantonrechter mr. N.F.H. van Eijk en uitgesproken ter openbare zitting van 17 juni 2022.

Voor grosse

17 JUNI 2022

De griffier van de Rechtbank Den Haag
Team Kanton
Zittingslocatie Den Haag