

## IN NAAM VAN DE KONING



## beschikking

RECHTBANK MIDDEN-NEDERLAND

Civiel recht  
kantonrechter

locatie Utrecht

zaaknummer: 10386929 UE VERZ 23-55 MS/1270

**Beschikking van 9 mei 2023**

inzake

██████████  
wonende te ██████████  
verder ook te noemen ██████████  
verzoekende partij,  
verwerende partij in het tegenverzoek,  
gemachtigde: R. van Kuijen (Stichting Achmea Rechtsbijstand),

tegen:

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

██████████  
gevestigd te ██████████  
verder ook te noemen ██████████  
verwerende partij,  
verzoekende partij in het tegenverzoek,  
gemachtigde: mr. A. Dragt.

**1. De procedure**

1.1. ██████████ heeft een verzoekschrift met producties ingediend dat op 9 maart 2023 door de griffie van de rechtbank is ontvangen. ██████████ heeft een verweerschrift met producties ingediend.

1.2. ██████████ heeft daarna nog de nadere producties 18 tot en met 25 ingediend. ██████████ heeft bezwaar gemaakt tegen de toelating van productie 24, omdat deze productie een inhoudelijke reactie op het verweerschrift bevat. De kantonrechter heeft dit bezwaar gehonoreerd en heeft partijen bij e-mail van de griffier van 17 april 2023 meegedeeld dat deze productie buiten beschouwing wordt gelaten.

1.3. De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 20 april 2023. ██████████ is verschenen met zijn partner en met zijn gemachtigde mr. R. van Kuijen. Namens ██████████ zijn verschenen de heer ██████████ (hierna: ██████████), (middellijk) statutair bestuurder van ██████████ en mr. A. Dragt, gemachtigde van ██████████. Partijen hebben hun standpunten toegelicht en hebben op elkaars standpunten kunnen reageren. Zij hebben vragen van de kantonrechter beantwoord. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat is

besproken. Na afloop van de mondelinge behandeling heeft de kantonrechter bepaald dat uitspraak wordt gedaan.

## 2. De feiten

2.1. [REDACTED] geboren op [REDACTED] is sinds 1 december 2008 in dienst bij [REDACTED] [REDACTED] laatstelijk als hoofd administratie op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 40 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de UTA Bouw en Infra cao (hierna: de cao) van toepassing. Zijn salaris bedraagt per 1 januari 2023 € 6.505,65 bruto per maand inclusief vakantiegeld en tantième.

2.2. Op 11 januari 2023 heeft er een ruzie plaatsgevonden tussen [REDACTED] en een collega van hem, [REDACTED] (hierna: [REDACTED]). [REDACTED] heeft hierin aanleiding gezien [REDACTED] een paar dagen later (partijen verklaren verschillend over de precieze datum) te schorsen in afwachting van nader onderzoek. Deze schorsing is door middel van een ongedateerde brief bevestigd en [REDACTED] is daarbij uitgenodigd de situatie op 17 januari 2023 op kantoor te bespreken. Dit gesprek heeft ook plaatsgevonden.

2.3. [REDACTED] heeft [REDACTED] op 18 april 2023 een brief gestuurd waarin wordt bevestigd dat hij op staande voet is ontslagen.

## 3. De verzoeken

### *het verzoek*

3.1. [REDACTED] berust in het gegeven ontslag, maar stelt zich wel op het standpunt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is omdat het ontslag niet onverwijld is gegeven en geen sprake is van een dringende reden. Hij verzoekt de kantonrechter daarom bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, [REDACTED] te veroordelen tot betaling dan wel verstrekking aan hem binnen tien dagen na betekening van deze beschikking van:

- A. een billijke vergoeding van € 320.000,00 bruto dan wel een door de kantonrechter in goede justitie te bepalen bedrag;
  - B. de wettelijke transitievergoeding van minimaal € 30.647,35 bruto;
  - C. de gefixeerde schadevergoeding van € 22.454,98 bruto;
  - D. het achterstallige salaris inclusief cao-verhoging van 2,5% van 1 januari 2023 tot en met 18 januari 2023, met overlegging van een correcte loonstrook;
  - E. het tantième ter hoogte van € 7.763,27;
  - F. de correcte eindafrekening van het tot en met 18 januari 2023 opgebouwde vakantiegeld, voor zover dat nog niet door [REDACTED] is voldaan;
  - G. de eindafrekening van de tot en met 18 januari 2023 opgebouwde en niet opgenomen vakantiedagen, in totaal 119,64 uur à € 37,53 per uur met een minimale waarde van € 4.490,15 bruto;
  - H. de wettelijke rente vanaf de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd over het onder A., C. en D. verzochte en de wettelijke rente vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd over het onder B., E., G. en F. verzochte, althans vanaf het moment van opeisbaarheid daarvan;
  - I. de wettelijke verhoging ter hoogte van 50% over het onder D., E., F. en G. verzochte;
  - J. de kosten van dit geding;
- en te verklaren dat:

- K. [REDACTED] geen gefixeerde schadevergoeding aan [REDACTED] is verschuldigd en dat [REDACTED] niets mag verrekenen met hetgeen [REDACTED] uit hoofde van de arbeidsovereenkomst tegoed heeft.

*het verweer en het tegenverzoek*

3.2. [REDACTED] stelt zich op het standpunt dat sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, omdat het ontslag onverwijld is gegeven en sprake is van een dringende reden. Zij stelt dat de verzoeken van [REDACTED] moeten worden afgewezen. Zij heeft daarnaast een zelfstandig tegenverzoek ingediend en verzoekt daarbij [REDACTED] te veroordelen tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding van € 9.443,65, met veroordeling van [REDACTED] in proceskosten en de nakosten.

**4. De beoordeling**

*vervaltermijn en toetsingskader*

4.1. Gelet op de in artikel 7:686a lid 4 BW genoemde vervaltermijn heeft [REDACTED] zijn verzoek tijdig ingediend.

4.2. Kern van het geschil is de vraag of het op 18 januari 2023 aan [REDACTED] gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is.

4.3. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opzeggen zonder schriftelijke instemming van de werknemer, tenzij sprake is van een opzegging op grond van artikel 7:677 lid 1 BW. In dit artikel is bepaald dat ieder van de partijen bevoegd is de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW, onder onverwijld mededeling van die reden aan de wederpartij.

*onverwijldheid*

4.4. Voor het antwoord op de vraag of het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven, is beslissend het tijdstip waarop de feiten die aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd bekend zijn geworden bij degene die bevoegd was het ontslag te verlenen.

4.5. Indien een werkgever vermoedt dat sprake is van een dringende reden tot ontslag van een werknemer, maar hij eerst een onderzoek wil instellen naar de juistheid van dat vermoeden, dan dient hij daarbij met de grootst mogelijke voortvarendheid te handelen. Of de werkgever voldoende voortvarend heeft gehandeld, is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Daarbij valt onder meer te denken aan de aard en omvang van een eventueel noodzakelijk onderzoek, de behoedzaamheid die bij het instellen van dat onderzoek geboden kan zijn om geen onrust in het bedrijf van de werkgever te wekken, het verzamelen van bewijsmateriaal, de eventuele noodzaak tot het inwinnen van (juridisch) advies, het horen van de werknemer en het plegen van intern overleg. Daarnaast moet de werkgever zorg in acht nemen om te vermijden dat de werknemer in zijn gerechtvaardigde belangen zou worden geschaad, indien het vermoeden onjuist blijkt. Waar het dus om gaat is dat de werkgever na het ontdekken van de als dringende reden gekwalificeerde feiten onverwijld ontslag verleent.

4.6. [REDACTED] stelt zich op het standpunt dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Hij wijst erop dat [REDACTED] op 11 januari 2023 al signalen over het incident heeft gekregen. Zij heeft de dag daarop verschillende werknemers hierover benaderd en heeft hem

Zaaknummer: 10386929 UE VERZ 23-55  
Uitspraakdatum: 9 mei 2023

blad 4

op vrijdag 13 januari 2023 geschorst vanwege de informatie die zij had gekregen. Er zou nader onderzoek plaatsvinden, maar niet is gebleken dat dit inderdaad heeft plaatsgevonden. Het onderzoek was dus op al op 13 januari 2023 afgerond en [REDACTED] had hem die dag al kunnen ontslaan. Zij heeft daarom onvoldoende voortvarend gehandeld door dit pas op dinsdag 18 januari 2023 te doen.

4.7. [REDACTED] stelt dat het ontslag op staande voet wel onverwijld is gegeven. Zij stelt dat zij [REDACTED] op 14 januari 2023 heeft geschorst en dat haar directie op 17 januari 2023 gesprekken met andere werknemers heeft gevoerd om een totaalbeeld van de situatie te krijgen en aanvullende verklaringen heeft ontvangen. Die dag heeft ook het gesprek met [REDACTED] plaatsgevonden, waarna [REDACTED] het onderzoek naast de verklaring van [REDACTED] heeft gelegd. De uitkomsten hiervan zijn gecommuniceerd aan de advocaat van [REDACTED] en er is om juridisch advies gevraagd. Op 18 januari 2023 heeft de directie op basis van het verkregen juridisch advies een overleg gehad, waarna is besloten [REDACTED] op staande voet te ontslaan. Dit ontslag is dezelfde dag aan hem bevestigd.

4.8. De kantonrechter is van oordeel dat [REDACTED] hiermee voldoende heeft onderbouwd welk onderzoek zij na de schorsing nog heeft verricht en dat dit nadere onderzoek noodzakelijk was om een beslissing over het voorgenomen ontslag op staande voet te kunnen nemen. De conclusie luidt daarom dat [REDACTED] voldoende voortvarend heeft gehandeld en dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven.

*dringende reden - toetsingskader*

4.9. Op grond van artikel 7:678 lid 1 BW worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 7:677 BW beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die tot gevolg hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bij de beoordeling van de vraag of van zodanige dringende redenen sprake is, moeten alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking worden genomen. Daarbij behoren ook in beschouwing te worden betrokken de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals zijn leeftijd, de aard en duur van het dienstverband, de wijze waarop de werknemer tijdens het dienstverband heeft gefunctioneerd en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor hem zou hebben. Ook indien de gevolgen ingrijpend zijn, kan een afweging van deze persoonlijke omstandigheden tegen de aard en de ernst van de dringende reden tot de slotsom leiden dat een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. De stelplicht en de bewijslast ten aanzien van het bestaan van een dringende reden liggen in dit geval bij de werkgever.

*de onderbouwing van de dringende reden door [REDACTED]*

4.10. In de ontslagbrief van 18 januari 2023 worden de volgende feiten en omstandigheden genoemd ter onderbouwing van de dringende reden:

- [REDACTED] heeft zijn collega [REDACTED] op 11 januari 2023 op zeer agressieve wijze en met dreigende toon toegesproken;
- daarbij is er lichamelijk contact geweest;
- [REDACTED] heeft [REDACTED] geprobeerd weg te duwen, maar zelfs toen is [REDACTED] weer op haar afgelopen en is (te) dicht bij haar gaan staan met een gebalde vuist in de lucht;
- [REDACTED] is door dit gedrag zeer geïntimideerd en heeft grote angst ervaren;
- [REDACTED] heeft met juridische stappen gedreigd om [REDACTED] weg te krijgen bij [REDACTED];
- door het gedrag van [REDACTED] zijn ook andere collega's erg geschrokken;

- meerdere collega's hebben het incident bij de directie gemeld, terwijl [REDACTED] dat niet heeft gedaan.

[REDACTED] heeft blijkens haar brief bij haar besluitvorming meegewogen dat [REDACTED] een verbetertraject volgt en dat er eerder soortgelijke incidenten zijn geweest waarop [REDACTED] is aangesproken. Het betreft incidenten waarbij hij:

- meermaals ongepaste en vrouwonvriendelijke opmerkingen naar collega's heeft gemaakt;
- grensoverschrijdende vragen dan wel opmerkingen heeft gemaakt naar (vrouwelijke) collega's;
- publiekelijk neerbuigende en minachtende opmerkingen heeft gemaakt over collega's;
- geen werkinstructies van de werkgever opvolgde.

[REDACTED] is van mening dat de handelwijze van [REDACTED] op 11 januari 2023 tezamen met, maar ook los van de eerdere incidenten, een dringende reden vormt om de arbeidsovereenkomst per direct te beëindigen.

4.11. [REDACTED] heeft tijdens de mondelinge behandeling toegelicht dat de eerdere incidenten geen zelfstandige dringende reden opleveren voor het ontslag op staande voet, maar als verzwarende omstandigheden zijn bedoeld. Dit betekent dat de dringende reden voornamelijk is gebaseerd op het gedrag van [REDACTED] tijdens zijn ruzie met [REDACTED] op 11 januari 2023.

4.12. [REDACTED] heeft ter onderbouwing van hetgeen op 11 januari 2023 is voorgevallen een aantal verklaringen in het geding gebracht. De eerste verklaring betreft een e-mail van de projectleider [REDACTED] (hierna: [REDACTED]) van 11 januari 2023 die hij naar aanleiding van het incident aan zijn leidinggevende [REDACTED] en [REDACTED] heeft gestuurd. Hierin schrijft hij onder meer het volgende.

"Vanmiddag was er een ruzie tussen [REDACTED] en [REDACTED]. Het ging over van alles, maar ook over iets van voor de kerst waar ik [REDACTED] op aangesproken heb, mbt het versturen van facturen, waar ik met [REDACTED] al mee bezig was, en wat [REDACTED] doen aan het doen was.

Goed, ik heb me vanmiddag niet gemengd in de discussie, maar ben eind van de middag even naar [REDACTED] gelopen om te vragen hoe het nu was. Na enig doorvragen bleek hervolgende:

- er is fysieke aanraking geweest, door vastpakken vice versa.
- er is door [REDACTED] geïntimideerd door te provoceren, dichtbij komen, en steeds terugkomen.
- [REDACTED] is woordelijk gekleineerd, zo van ik ben hoofd administratie, en jij moet je schikken, en meer in die trant.
- dreigen met een advocaat, om er voor te zorgen dat [REDACTED] weg zou gaan bij het bedrijf.
- etc.

[REDACTED] zou er morgen mee naar [REDACTED] gaan, vertelde ze mij. [REDACTED] heeft haar op haar tanden, maar dit is niet oké."

4.13. De tweede verklaring is een aanvullende verklaring die [REDACTED] bij e-mail van 3 april 2023 heeft afgelegd.

"(...) Op het moment dat ik in aanraking kwam met het incident was ik in eerste instantie op mijn kamer op de 1<sup>e</sup> etage. Ik hoorde een ruzie tussen [REDACTED] en [REDACTED]. Ik moest bij de printer zijn bij [REDACTED], en ben vanaf mijn werkplek op de 1<sup>e</sup> verdieping eerst naar de werkvoorbereiding gelopen, met de vraag of zij wisten wat er gaande was. Het antwoord wat ik kreeg was, is dat het weer eens mis was tussen [REDACTED] en [REDACTED]. Vervolgens ben ik naar [REDACTED] en [REDACTED] gelopen, die in een behoorlijke ruzie verwickeld waren. [REDACTED] was aan het schreeuwen richting [REDACTED] en [REDACTED] reageerde op zijn beurt afkeurend dat ze er niks van begreep, en dat ze normaal moest doen en moest luisteren. Ik merkte aan [REDACTED] dat hij zichzelf niet onder controle had, mede doordat zijn argumenten niet binnenkwamen bij [REDACTED] en het steeds hoger opliep. Hij daardoor nog bozer werd. Vervolgens zocht [REDACTED] bij mij bevestiging van zijn gelijk, en reageerde in de trant van "snap jij dit nou" omdat ik niet wist waarover het ging heb ik gevraagd wat het probleem was. [REDACTED] vertelde, [REDACTED] vertelde, [REDACTED] liep weg, kwam weer terug en stond bij [REDACTED] liep weer weg en bleef in de gang staan bij de toiletten en zo een paar keer. Hij kwam wel dicht bij [REDACTED] maar ik heb niet gezien dat hij haar fysiek aanraakte.

Zaaknummer: 10386929 UE VERZ. 23-55  
 Uitspraakdatum: 9 mei 2023

blad 6

had voor de Kerst een fout gemaakt door facturen te laten sturen, wat de taak van was. Ik had op die fout aangesproken dus ik wist dat niet goed had gehandeld. De discussie ging erover dat excuses wilde hebben vanwege de fout van en hoe hij haar daarna behandelde. egde de schuld niet bij zichzelf maar bij dat ze het "niet snapt" dat ze is normaal moet doen etc. wilde duidelijk zijn gelijk halen en dat ging nog een poosje zo door met verwijten over en weer. Vervolgens ben ik weggelopen naar mijn werkplek omdat het innemen in de discussie niet zinvol was, er geen normale communicatie meer mogelijk was. (...)"

4.14. De derde verklaring is een verklaring van an 13 januari 2023, waarin onder meer het volgende staat:

"Ik werk hier al 23 jaar, mijn taken en werkzaamheden zijn van mijn kant duidelijk, en de omgang met mijn collega's is goed. Alleen met gaat het niet goed, want hij heeft erg de neiging om mij niet als gelijke te behandelen. Hij heeft mij altijd gekleineerd hij wantrouwt en bemoeit zich altijd met mij (verkeerde toon/denigrerend/minachting), herhalend en hoort alleen zichzelf.

Ik heb naar aanleiding van weer nare minachtige opmerking, ergens in de laatste week voor de kerstvakantie in mijn boosheid/frustratie gezegd dat ik hem een matennaaiër en eikel vind. Voor mij was de maat vol na de zoveelste nare kleinerende, negatieve opmerking. Voorbeelden van deze opmerkingen zijn: je bent gestoord, blondje, klein kind. verder heeft hij een mening over mijn privé aangelegenheden. In het verleden heeft hij mij ook hele intieme dingen gevraagd, dat komt ook nu weer boven.

Afgelopen woensdag 11-01-2023 ben ik verbaal geïntimideerd door dit ging als volgt: Omstreeks 10.45 uur ga ik naar toe i.v.m. het verzoek van voor het toevoegen van een relatie mailcode deze kan alleen aanmaken. Ik deed de deur bij open, en vroeg hem of hij de mailcode wilde aanmaken voor mij. Ik kreeg de wedervraag waarom? Ik gaf aan dat het voor het relatiebestand is op het verzoek van . Op dat moment begon over relatielijstjes waar hij ook al mee bezig was geweest voor het relatie bestand voor en hij reageerde gefirriteerd naar mij. Hij bleef maar vragen waarvoor het was, ik heb gezegd dat dit wilde hebben om het makkelijk in kaart te kunnen brengen, van relaties in de toekomst.

Vervolgens wilde met me praten over het incident van voor de vakantie, en gaf geen antwoord op de vraag van de relatiecodes. gaf toen aan dat hij het niet leuk vond dat ik hem voor de kerstvakantie uitgescholden had, dat hij daar in de vakantie mee gezeten had, en daar nu over wilde praten. Daarop reageerde ik van je moest is weten hoe ik me voel, en waar jij mij allemaal voor uitgemaakt hebt. Ik ben toen teruggegaan naar mijn werkplek, omdat ik gefirriteerd was om hoe het allemaal weer liep, na het stellen van een eenvoudige vraag kwam vervolgens boos naar mij toe, en zij dat hij de bond en een advocaat zou inschakelen om mij te laten ontslaan. Als ik niet normaal ga communiceren, En daarop reageerde ik dat hij dat zelf eens moest gaan doen. kwam op mij aflopen en intimideerde mij van heel dichtbij (centimeter werk) ik voelde de spetters van zijn speeksel in mijn gezicht en duwde hem weg en vroeg of hij normaal kon doen. Ik wilde gaan zitten en hij kwam vervolgens nog een keer naar me toe, nu met zijn arm omhoog en een gebalde vuist, Ik gaf nogmaals aan doe normaal!, en ging zitten. bleef maar eisen, dat ik ging beloven dat ik normaal ga communiceren, ik gaf aan dat ik niks ga beloven. Vervolgens begint hij te zeggen dat ik eens op moet houden met roddelen, ik gaf aan dat ik helemaal niet roddel, dat ik wel mijn hart lucht bij en als er weer eens wat aan de hand is. Na afloop voelde ik me verdrietig en ellendig, niet lekker, niet veilig ook na alles wat er in de afgelopen jaren is gebeurd. Ik ben het meeste bang voor hem, hij is slinks. (...)"

het verweer van

4.15. heeft in zijn verzoekschrift, onder verwijzing naar een verklaring die hij al eerder ten behoeve van het gesprek op 17 januari 2023 aan had overhandigd, toegelicht dat de aanleiding voor het incident op 11 januari 2023 al was gelegen in een eerdere aanvaring met op 20 december 2022. Blijkens zijn verklaring zat hij die ochtend op zijn werkplek, waarbij de deur van de kamer open stond. die achter de receptie zat, heeft hem toen uitgescholden. Hij heeft daar toen niet op gereageerd, maar is na de lunch met in gesprek gegaan. Zij heeft hem toen uitgescholden voor 'misselijk mannetje'. Hij had geen idee waar dit over ging en was zich van niks bewust. Hij heeft haar later die dag nog gebeld om haar te herinneren aan een werkzaamheid, maar ook hier kwam een felle reactie op terug. Tijdens de kerstvakantie heeft hij veel last gehad van dit incident

en heeft hij er veel over nagedacht. Hij heeft toen besloten om na de vakantie hierover met [REDACTED] in gesprek te gaan.

4.16. Over het incident op 11 januari 2023 schrijft [REDACTED] in zijn verklaring het volgende:

"Na de kerstvakantie op woensdag 11 januari '23 kwam mevrouw [REDACTED] mijn kamer binnen, zij deed vrij heftig, dit leek mij het moment om te vragen wat er nu aan de hand was en waarom zij mij had uitgescholden. Vervolgens hebben wij hier een stevige conversatie over gepleegd en heb ik haar verteld dat ik er niet van gediend ben dat er zo tegen mij wordt gepraat. Ik heb haar hierna verteld dat als dit op deze manier door zou gaan, ik dit juridisch zou aanpakken of via de vakbond FNV. Mevrouw [REDACTED] vertelde mij dat ik via een klant haar heb uitgemaakt voor 'dom blondje'. Ik heb hier mijn oprechte excuses voor aangeboden aan mevrouw [REDACTED]. Dit is een incident wat inderdaad niet had mogen gebeuren en ook absoluut niet mijn intentie is geweest. Ik heb haar toen gevraagd niet over mij te roddelen of kwaad over mij te spreken. Dit geeft mij een erg slecht, vervelend en verdrietig gevoel. Dit is ook de reden dat ik haar heb verzocht om dit niet meer te doen.

Aan het einde van het gesprek heb ik met mevrouw [REDACTED] duidelijke afspraken gemaakt om dit soort problemen in de toekomst te voorkomen en wel:

1. We schelden onze collega's niet uit.
2. We spreken niet met een stemverheffing.
3. Als er iets is wat tot irritatie leidt dan kan ze dat altijd op een normale rustige manier met mij bespreken zonder gescheld en stemverheffing.

Mevrouw [REDACTED] gaf mij het gevoel consent te gaan, dit omdat wij hierna rustig, fijn en normaal gewerkt. (...)"

4.17. [REDACTED] ontkent dat hij op 11 januari 2023 richting [REDACTED] agressief of dreigend is geweest. Hij ontkent dat er lichamenlijk contact is geweest en dat hij een gebalde vuist in de lucht heeft gehad. Hij ontkent ook dat [REDACTED] hem heeft moeten wegduwen en dat hij haar met ontslag heeft bedreigd. Hij stelt dat hij zelf ontdaan is door het gedrag van [REDACTED]. De relatie met haar is al tijden stroef en dit is niet aan hem te wijten. [REDACTED] is voor hem een zeer lastig persoon om mee samen te werken. Zij reageert vaak bot en wil geen goedbedoeld advies van hem ontvangen, terwijl zij regelmatig fouten maakt. [REDACTED] is hiervan op de hoogte maar heeft [REDACTED] steeds de hand boven het hoofd gehouden. Als het incident op 11 januari 2023 al aanleiding had moeten geven tot het opleggen van een arbeidsrechtelijke maatregel, dan had dit volgens [REDACTED] hoogstens een waarschuwing moeten zijn.

#### *de beoordeling van de dringende redenen*

4.18. [REDACTED] verwijt [REDACTED] in haar brief van 18 januari 2023 hoofdzakelijk dat hij [REDACTED] tijdens de ruzie agressief, dreigend en intimiderend heeft benaderd en met juridische stappen heeft bedreigd om haar weg te krijgen bij [REDACTED].

4.19. Op basis van de verklaringen van [REDACTED] en [REDACTED] staat naar het oordeel van de kantonrechter voldoende vast dat [REDACTED] en [REDACTED] tijdens de ruzie tegen elkaar hebben geschreeuwd. Dat [REDACTED] zich agressief, dreigend en intimiderend tegenover [REDACTED] heeft gedragen en haar heeft aangeraakt, is echter niet komen vast te staan. [REDACTED] heeft dit betwist en [REDACTED] heeft haar stelling dat dit wel het geval is geweest niet verder onderbouwd. Voor de verklaring van [REDACTED] hierover geldt dat zij zelf als deelnemer bij de ruzie betrokken was en dus niet kan worden aangemerkt als een onafhankelijke derde. Haar verklaring vindt onvoldoende steun in de verklaring van [REDACTED] die als enige andere collega de woordenwisseling van nabij heeft meegemaakt. [REDACTED] maakt in zijn verklaring geen melding van agressie van [REDACTED] jegens [REDACTED]. Hij is op een gegeven moment ook weggegaan terwijl de ruzie nog aan de gang was. De kantonrechter trekt hieruit de conclusie dat [REDACTED] geen reden zag in het wederzijds gedrag om in te grijpen of hulp van de directie in te roepen en dat er op dat moment geen sprake was van agressie.

Zaaknummer: 10386929 UE VERZ 23-55  
Uitspraakdatum: 9 mei 2023

blad 8

4.20. [REDACTED] heeft gesteld dat ook andere collega's erg van het incident zijn geschrokken en het gedrag van [REDACTED] als zeer dreigend en intimiderend hebben ervaren. Ter zitting is echter vastgesteld dat andere collega's wel hebben gehoord dat er een ruzie tussen [REDACTED] en [REDACTED] was, maar dat dit verder geen impact op hen heeft had.

4.21. Ook is niet komen vast te staan dat [REDACTED] [REDACTED] met ontslag heeft bedreigd. [REDACTED] stelt dat hij haar alleen heeft bedreigd met juridische maatregelen vanwege de manier waarop zij hem behandelde en dat hij iets heeft gezegd als: "Als je me blijft uitschelden, dan ga ik dat juridisch onderzoeken of ik dat wel moet ondergaan.". De kantonrechter beschouwt dit meer als een uiting van onmacht van [REDACTED] dan als een daadwerkelijk dreigen met ontslag. Daarbij wordt ook in aanmerking genomen dat [REDACTED] tijdens de mondelinge behandeling onbetwist heeft gesteld dat hij niet de bevoegdheid had om [REDACTED] te ontslaan.

#### *conclusie*

4.22. Dit alles maakt dat niet is komen vast te staan dat sprake is geweest van een zodanig grensoverschrijdende en fysiek escalerende ruzie dat een ontslag op staande voet gerechtvaardigd is. Er is daarom geen sprake van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW. Het verbetertraject en de andere incidenten die in de brief van 18 januari 2023 zijn genoemd, hebben onvoldoende gewicht om tot de conclusie te kunnen leiden dat sprake is van de spreekwoordelijke 'druppel die de emmer doet overlopen'. [REDACTED] was dan ook niet bevoegd de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] onverwijld op te zeggen.

4.23. [REDACTED] verzoekt geen vernietiging van het ontslag op staande voet, maar verzoekt in plaats daarvan om toekenning van een aantal vergoedingen.

#### *transitievergoeding*

4.24. Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd, heeft de werknemer van rechtswege aanspraak op de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW. Geen transitievergoeding is verschuldigd, zo volgt uit lid 7 sub c van dat artikel, als het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Hiervan is echter geen sprake. [REDACTED] maakt aanspraak op een transitievergoeding van minimaal € 30.647,35 bruto. [REDACTED] heeft de hoogte van de verzochte transitievergoeding niet betwist. Dit bedrag zal daarom worden toegewezen. De gevorderde wettelijke rente over de transitievergoeding zal met toepassing van artikel 7:686a lid 1 BW worden toegewezen vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, dus vanaf 18 februari 2023.

#### *gefixeerde schadevergoeding - het verzoek en het tegenverzoek*

4.25. Op grond van artikel 7:672 lid 11 BW is de partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. Vast staat dat [REDACTED] de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] onterecht onverwijld heeft opgezegd. Daarmee heeft zij opgezegd tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt. [REDACTED] maakt, uitgaande van een opzegtermijn van drie maanden en een salaris van € 6.505,65 bruto per maand, aanspraak op een vergoeding van € 22.454,98 bruto. [REDACTED] heeft de hoogte van dit bedrag niet betwist. Dit bedrag zal dan ook worden toegewezen. De gevorderde wettelijke rente over de gefixeerde schadevergoeding zal met toepassing van artikel 7:686a lid 1 BW worden



toegewezen vanaf de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, dus vanaf 18 januari 2023.

4.26. [REDACTED] heeft als tegenverzoek op grond van artikel 7:677 lid 2 BW verzocht [REDACTED] te veroordelen tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding. Nu echter geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, is dit verzoek niet toewijsbaar.

*billijke vergoeding*

4.27. [REDACTED] maakt aanspraak op een billijke vergoeding van € 320.000,00. Hij stelt dat er geen aanleiding is om aan te nemen dat het dienstverband op korte termijn zou zijn beëindigd en dat het zijn idee was om tot zijn pensioen bij [REDACTED] werkzaam te blijven. Hij betwist dat er een verbetertraject liep en dat sprake was van disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding. [REDACTED] begroot zijn gederfde inkomsten tot aan zijn pensioengerechtigde leeftijd op 8 augustus 2031 op € 284.524,90 bruto. Hij gaat er daarbij van uit dat zijn inkomen in een andere baan gelet op zijn leeftijd en vooropleiding (MBO) 40% lager zal zijn dan zijn inkomen bij [REDACTED] en dat hij pas na drie maanden een andere baan zal kunnen vinden. Hij begroot zijn pensioenverlies op € 35.016,14 bruto. [REDACTED] heeft tijdens de mondelinge behandeling verklaard dat hij inmiddels per 1 mei 2023 een baan heeft geaccepteerd als chauffeur op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 1 december 2023 waarmee hij € 2.641,77 bruto per maand inclusief vakantiegeld zal verdienen.

4.28. [REDACTED] betwist de hoogte van de door [REDACTED] verzochte billijke vergoeding. Zij stelt dat [REDACTED] - het ontslag op staande voet weggedacht - naar verwachting niet langer in dienst zou zijn geweest dan tot het einde van 2023. [REDACTED] neemt daarbij in aanmerking dat [REDACTED] meermaals is aangesproken op zijn gedrag en uitlatingen en dat hij een traject doorliep om zijn functioneren te verbeteren. Hij liet echter op geen enkele wijze voortgang zien. [REDACTED] betwist dat de arbeidsmarktpositie van [REDACTED] niet goed zou zijn, dat het nog drie maanden zal duren voordat hij ergens anders in dienst kan treden en dat hij daar 40% minder zal verdienen. [REDACTED] betwist daarnaast het door [REDACTED] gestelde pensioennadeel. Zij stelt dat dergelijke berekeningen dermate complex zijn dat deze moeten worden uitgevoerd door een actuaaris en dat de door [REDACTED] opgestelde berekening onvoldoende is. [REDACTED] wijst er verder op dat ook de transitievergoeding voorziet in compensatie van de gevolgen van het ontslag.

4.29. Nu is geoordeeld aan het ontslag geen dringende redenen ten grondslag ligt, is de rechtsgrond voor toewijzing van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:681 BW hiermee gegeven.

4.30. Als uitgangspunt heeft te gelden dat de hoogte van de billijke vergoeding vooral bepaald wordt door de mate van het ernstig verwijtbare handelen en nalaten van de werkgever. Daarbij heeft de kantonrechter de mogelijkheid om de hoogte van de vergoeding te bepalen op een wijze die, en op het niveau dat, aansluit bij de omstandigheden van het geval.

4.31. De kantonrechter neemt bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding in aanmerking dat uit de overgelegde stukken blijkt dat al jaren sprake is van een bijna voortdurende problematiek in de communicatie van [REDACTED] met personeelsleden, klanten en een ingeschakelde zzp-er. Dat heeft ertoe geleid dat [REDACTED] [REDACTED] op 16 februari 2022 heeft opgedragen een coachingstraject te volgen. Uit de toelichting van partijen volgt dat die

Zaaknummer: 10386929 UE VERZ 23-55  
Uitspraakdatum: 9 mei 2023

blad 10

coaching bedoeld was om [REDACTED] te helpen zijn gedrag en communicatie aan te passen aan de door [REDACTED] gewenste omgangsvormen. Er hebben coachingsgesprekken plaatsgevonden op 29 april 2022, 21 juli 2022 en 23 november 2022. Dat traject werd doorbroken door het ontslag op staande voet. Het ontslag op staande voet weggedacht zou dit traject zijn voortgezet. [REDACTED] heeft tijdens de mondelinge behandeling toegelicht dat hij in gedachte had dat er nog één à twee andere coachingsgesprekken zouden plaatsvinden en dat de totale duur van het traject één jaar zou zijn.

4.32. De kantonrechter acht het niet aannemelijk dat [REDACTED] na de voltooiing van het traject zijn gedrag naar tevredenheid van [REDACTED] zou hebben aangepast, omdat er al drie coachingsgesprekken hebben plaatsgevonden en er nog geen voldoende vooruitgang zichtbaar is. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat de aanleiding voor het traject een incident op 1 februari 2022 met de zzp-er [REDACTED] hierna: [REDACTED] was. [REDACTED] vertegenwoordigde [REDACTED] bij klanten en [REDACTED] had hem bedreigd de facturen die hij te laat had ingediend niet meer te betalen. [REDACTED] vond dit niet acceptabel: hij was van mening dat de manier waarop [REDACTED] met [REDACTED] communiceerde niet werkte en dat [REDACTED] zijn bevoegdheden ver te buiten was gegaan. [REDACTED] pakt die boodschap echter ook na de drie coachingsgesprekken niet op, getuige zijn verweer en toelichting ter zitting dat hij de tijdige indiening van facturen moest bewaken. Daarmee gaat hij geheel voorbij aan het communicatieaspect van deze kwestie, namelijk dat met een andere - minder confronterende - manier van communiceren hetzelfde doel kan worden bereikt.

4.33. De kantonrechter neemt bij zijn vaststelling dat er na de drie coachingsgesprekken nog onvoldoende vooruitgang zichtbaar was ook in aanmerking dat [REDACTED] heeft erkend dat hij [REDACTED] eind 2022 'dom blondje' heeft genoemd. Voor het incident op 11 januari 2023 geldt dat er vraagtekens zijn te stellen bij zijn beslissing om het incident op 20 december 2022 ter sprake te brengen op het moment dat [REDACTED] hevig geagiteerd was. [REDACTED] diende als gevolg van de langdurige aandacht voor zijn wijze van communiceren en gezien zijn functie als hoofd van de administratie er in ieder geval op bedacht te zijn dat met name in conflictsituaties zijn handelen anders kan overkomen dan hij zelf inschat. Hij heeft er tijdens het incident op 11 januari 2023 geen blijk van gegeven dat hij in staat was zijn gedrag te veranderen. [REDACTED] gooide daarentegen olie op het vuur en de kantonrechter acht het voldoende aannemelijk dat zijn gedrag ertoe heeft bijgedragen dat de woordenwisseling met [REDACTED] toen is geëscaleerd.

4.34. Dit alles brengt de kantonrechter tot de conclusie dat de stelling van [REDACTED] dat de arbeidsovereenkomst zonder meer tot zijn pensioen zou zijn voortgezet niet als juist kan worden aanvaard. Er is sprake van een langdurige problematiek in het functioneren van [REDACTED] op communicatief gebied en de juist met het oog daarop ingezette coaching gaf nog geen zicht op verbetering. Dat dit coachingstraject niet is aan te merken als een verbetertraject, zoals [REDACTED] heeft aangevoerd, maakt niet dat dit coachingstraject zonder betekenis is. Het feit dat de coach van [REDACTED] ook betrokken was als coach van de directeur van [REDACTED] betekent niet dat de coaching van [REDACTED] los stond van diens functioneren. [REDACTED] heeft ter zitting immers zonder betwisting door [REDACTED] aangevoerd dat het ging om verschillende coaching opdrachten.

De omstandigheid dat [REDACTED] na drie coachingsgesprekken nog niet in staat was zijn mentaliteit en gedrag te veranderen maakt het niet aannemelijk dat een meer professioneel verbetertraject tot verbetering van zijn mentaliteit en gedrag zou hebben geleid. [REDACTED] heeft ook geen feiten gesteld waaruit moet volgen dat een dergelijk verbetertraject dat

perspectief wel zou hebben opgeleverd. De kantonrechter ziet dan ook geen grond om thans aan te nemen dat de arbeidsovereenkomst ook nog na eind 2024 zou hebben voortgeduurd. Er bestaat een te grote kans dat de arbeidsovereenkomst daarna wegens disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding zou zijn ontbonden, overigens zonder [REDACTED] daarvan een ernstig verwijt zou kunnen worden gemaakt.

[REDACTED] heeft door middel van de door hem overgelegde vacatures en de afwijzingen op zijn sollicitaties voldoende aannemelijk gemaakt dat hij in een nieuwe baan 40% minder zal verdienen dan hij bij [REDACTED] zou hebben verdiend en dat hij zo'n nieuwe baan niet eerder dan per 1 juni 2023 zal kunnen krijgen. Een aanwijzing daarvoor is ook dat hij zich kennelijk genooddaakt heeft gezien per 1 mei 2023 een baan als chauffeur met een veel lager salaris te accepteren. Omdat op dit moment niet is te voorzien hoe lang hij deze nieuwe functie daadwerkelijk zal uitoefenen en hij niet heeft verzocht zijn inkomensverlies te baseren op zijn inkomsten als chauffeur, zal de kantonrechter voor de maand mei 2023 uitgaan van het inkomen dat hij als chauffeur zal verdienen van € 2.641,77 bruto per maand inclusief vakantiegeld en per 1 juni 2023 van een inkomensachteruitgang van 40%.

4.35. Het inkomensverlies van [REDACTED] in 2023 en 2024 van 40% wordt conform zijn berekening - die door [REDACTED] niet voldoende gemotiveerd is betwist - begroot op € 17.907,46 over 2023 en € 31.650,16 over 2024. Dit is in totaal € 49.557,62. Daarop wordt de gefixeerde schadevergoeding van € 22.454,98 bruto en het salaris als chauffeur van € 2.641,77 bruto per maand inclusief vakantiebijslag nog afgetrokken, zodat een bedrag van € 24.460,87 resteert.

4.36. [REDACTED] heeft ook voldoende onderbouwd dat hij als gevolg van het ontslag op staande voet pensioenschade lijdt van € 7.234,74 bruto per jaar. [REDACTED] heeft de berekening die [REDACTED] heeft opgesteld betwist, maar is niet met een eigen berekening gekomen en heeft hiermee haar betwisting onvoldoende onderbouwd. De kantonrechter gaat daarom uit van de berekening van [REDACTED] en begroot de pensioenschade over de jaren 2023 en 2024 op in totaal € 14.469,48.

4.37. Het inkomensverlies en de pensioenschade komen bij elkaar opgeteld neer op een bedrag van in totaal €38.930,35. Gezien de onduidelijkheid of [REDACTED] per 1 juni 2023 inderdaad al een nieuwe baan kan vinden met een salaris dat 40% minder is dan het salaris dat hij bij [REDACTED] had verdiend en gelet op verwijtbare wijze waarop [REDACTED] de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, stelt de kantonrechter de vergoeding in billijkheid vast op € 45.000,00 en wordt de hierna toe te kennen transitievergoeding niet op de billijke vergoeding in mindering gebracht. Er zal dus een billijke vergoeding van € 45.000,00 worden toegewezen. De verzochte wettelijke rente zal worden toegewezen vanaf 14 dagen na de betekening van deze uitspraak.

#### *loonvordering*

4.38. [REDACTED] vordert nabetaling van het loon en emolumenten over de maand januari 2023. Hij voert hiertoe aan toe dat [REDACTED] op 7 maart 2023 de eindafrekening heeft opgesteld en het loon tot en met 17 januari 2023 heeft gespecificeerd, maar hem veel te weinig heeft uitbetaald. De loonstrook over januari 2023 bevat volgens [REDACTED] de volgende onjuistheden:

- de datum uitdiensttreding was 18 januari 2023 in plaats van 17 januari 2023;
- de berekening van het tantième is onjuist; dit moet € 7.763,27 zijn in plaats van € 7.192,61;
- het saldo vakantie-uren en het uurloon waarmee wordt gerekend zijn onjuist;

Zaaknummer: 10386929 UE VERZ 23-55  
Uitspraakdatum: 9 mei 2023

blad 12

- de cao-loonsverhoging per 1 januari 2023 van 2,5% is niet meegenomen;
- de gefixeerde schadevergoeding is onterecht ingehouden.

4.39. De kantonrechter overweegt hierover het volgende.

4.40. [REDACTED] stelt dat zij bevoegd is de gefixeerde schadevergoeding die [REDACTED] haar is verschuldigd met de eindafrekening te verrekenen. Dit argument gaat echter niet op, nu het tegenverzoek van [REDACTED] tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding is afgewezen.

4.41. Voor de datum uitdiensttreding geldt dat deze inderdaad 18 januari 2023 moet zijn, nu [REDACTED] op die datum op staande voet is ontslagen.

4.42. [REDACTED] heeft voldoende onderbouwd dat het tantième € 7.763,27 moet zijn in plaats van € 7.192,61 en dat het verschil in het vakantiegeld zit dat [REDACTED] ten onrechte niet in de berekening heeft betrokken. Dit is door [REDACTED] niet betwist, zodat de kantonrechter ervan uitgaat dat het door [REDACTED] genoemde bedrag van € 7.763,27 juist is.

4.43. [REDACTED] stelt dat het saldo van de openstaande en niet genoten vakantie-uren op 18 januari 2023 119,64 uur bedraagt in plaats van de 110,24 uur waar [REDACTED] in de loonstrook van uitgaat. Volgens [REDACTED] heeft [REDACTED] daarnaast het juiste uurloon per 1 januari 2023 niet toegepast. Dit moet volgens hem € 37,53 zijn. [REDACTED] heeft als productie 17 een berekening opgesteld van het saldo van zijn openstaande en niet-genoten vakantie-uren en het bedrag waarop hij nog recht heeft. Dit is volgens zijn berekening € 4.490,15.

4.44. [REDACTED] betwist dat het saldo van de vakantiedagen 119,64 uur bedraagt, maar heeft haar stelling dat het saldo 110,24 uur moet zijn naar aanleiding van de berekening van [REDACTED] niet nader onderbouwd. Dit had wel op haar weg gelegen. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat het door [REDACTED] genoemde saldo van 119,64 uur juist is en dat het uurloon van € 37,53 waarmee [REDACTED] rekent ook juist is. [REDACTED] heeft niet betwist dat bij de berekening van het (uur)loon per 1 januari 2023 de cao-verhoging van 2,5% in aanmerking moet worden genomen, zodat de kantonrechter ook van de juistheid van deze stelling uitgaat. Het door [REDACTED] berekende bedrag van € 4.490,15 is daarom toewijsbaar.

4.45. Dit betekent het volgende voor de vorderingen D tot en met I.

4.46. Het verzoek tot betaling van het achterstallig salaris inclusief cao-verhoging van 2,5% van 1 januari 2023 tot en met 18 januari 2023, met overlegging van een correcte loonstrook, wordt toegewezen. De verzochte wettelijke rente over deze nabetaling vanaf 18 januari 2023 wordt ook toegewezen. De verzochte wettelijke verhoging op grond van artikel 7:625 BW wordt toegewezen tot een maximum van 50%.

4.47. Het verzoek tot betaling van het tantième ter hoogte van € 7.763,27 wordt toegewezen, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 18 februari 2023 en de wettelijke verhoging tot een maximum van 50%.

4.48. Het verzoek tot verstrekking en uitbetaling van de correcte eindafrekening van het tot en met 18 januari 2023 opgebouwde vakantiegeld, voor zover dat nog niet door [REDACTED]

Zaaknummer: 10386929 UE VERZ 23-55  
 Uitspraakdatum: 9 mei 2023

blad 13

■■■■■ is voldaan, wordt ook toegewezen, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 18 februari 2023 en de wettelijke verhoging tot een maximum van 50%.

4.49. Het verzoek tot verstrekking en uitbetaling van de eindafrekening van de tot en met 18 januari 2023 opgebouwde en niet opgenomen vakantiedagen ter waarde van € 4.490,15 wordt ook toegewezen, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 18 februari 2023 en de wettelijke verhoging tot een maximum van 50%.

4.50. De verzochte verklaring voor recht dat ■■■■■ geen gefixeerde schadevergoeding aan ■■■■■ is verschuldigd is toewijsbaar. Nu ■■■■■ niet heeft gesteld dat zij andere vorderingen op ■■■■■ heeft die zij met de eindafrekening kan verrekenen, wordt ook de verzochte verklaring van recht dat ■■■■■ niets mag verrekenen met hetgeen ■■■■■ uit hoofde van de arbeidsovereenkomst tegoe heeft, toegewezen.

*kosten*

4.51. ■■■■■ zal als de in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de proceskosten. De kosten aan de zijde van ■■■■■ worden begroot op:

- griffierecht	€	693,00
- salaris gemachtigde	€	793,00
Totaal	€	1.486,00

## 5. De beslissing

De kantonrechter:

### in het verzoek

5.1. veroordeelt ■■■■■ om aan ■■■■■ binnen tien dagen na betekening van deze uitspraak een billijke vergoeding van € 45.000,00 te betalen, vermeerderd met de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 BW vanaf 14 dagen na de betekening van deze uitspraak tot de dag van betaling;

5.2. veroordeelt ■■■■■ om aan ■■■■■ binnen tien dagen na betekening van deze uitspraak de wettelijke transitievergoeding van € 30.647,35 bruto te betalen, vermeerderd met de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 BW vanaf 18 februari 2023 tot de dag van betaling;

5.3. veroordeelt ■■■■■ om aan ■■■■■ binnen tien dagen na betekening van deze uitspraak een gefixeerde schadevergoeding van € 22.454,98 bruto te betalen, vermeerderd met de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 BW vanaf 18 januari 2023 tot de dag van betaling;

5.4. veroordeelt ■■■■■ om aan ■■■■■ binnen tien dagen na betekening van deze uitspraak het achterstallig salaris inclusief cao-verhoging van 2,5% van 1 januari 2023 tot en met 18 januari 2023 te betalen, vermeerderd met de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 BW vanaf 18 januari 2023 en de wettelijke verhoging op grond van artikel 7:625 BW tot een maximum van 50%, met overlegging van een correcte loonstrook;

5.5. veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] binnen tien dagen na betekening van deze uitspraak het tantième ter hoogte van € 7.763,27 te betalen, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 18 februari 2023 en de wettelijke verhoging tot een maximum van 50%;

5.6. veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] binnen tien dagen na betekening van deze uitspraak de correcte eindafrekening van het tot en met 18 januari 2023 opgebouwde vakantiegeld te verstrekken en dit aan hem uit te betalen voor zover dat nog niet door [REDACTED] is voldaan, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 18 februari 2023 en de wettelijke verhoging tot een maximum van 50%;

5.7. veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] binnen tien dagen na betekening van deze uitspraak de eindafrekening van de tot en met 18 januari 2023 opgebouwde en niet opgenomen vakantiedagen ter waarde van € 4.490,15 te verstrekken en uit te betalen, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 18 februari 2023 en de wettelijke verhoging tot een maximum van 50%;

5.8. verklaart voor recht dat [REDACTED] geen gefixeerde schadevergoeding aan [REDACTED] is verschuldigd en niets mag verrekenen met hetgeen [REDACTED] uit hoofde van de arbeidsovereenkomst tegoed heeft;

5.9. wijst het meer of anders verzochte af;

in het tegenverzoek

5.10. wijst het tegenverzoek van [REDACTED] af;

in het verzoek en het tegenverzoek

5.11. veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten, aan de zijde van [REDACTED] tot op heden begroot op € 1.486,00, waarvan € 793,00 voor salaris gemachtigde;

5.12. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door mr. M.J. Slootweg en in het openbaar uitgesproken op 9 mei 2023.

