

beschikking

IN NAAM VAN DE KONING

RECHTBANK DEN HAAG

Zittingsplaats Den Haag

JvdB/c

Zaaknummer: 10658496 RP VERZ 23-50502

Datum: 8 november 2023

Beschikking van de kantonrechter in de zaak van:

██████████
wonende te ██████████
verzoekster,
gemachtigde: mr. A.A. Pelser,

tegen

de stichting **Stichting Reinier de Graaf Groep**,
gevestigd te Delft,
verweerster,
gemachtigde: mr. M.M.S. Meinhardt.

Partijen worden aangeduid als "██████████" en "Reinier de Graaf".

1. Het procesverloop

1.1. ██████████ heeft de kantonrechter bij verzoekschrift van 24 juli 2023 verzocht – kort gezegd – de arbeidsovereenkomst tussen Reinier de Graaf en ██████████ te ontbinden op grond van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen (artikel 7:671c BW). Reinier de Graaf verweert zich tegen het verzoek en heeft een verweerschrift met producties ingediend, dat op 2 oktober 2023 is ingekomen op de griffie. De kantonrechter heeft verder kennis genomen van de processtukken in de zaken met het kenmerk 10555251 RP VERZ 23-50357 en 10531910 RL EXPL 23-8729.

1.2. Op 10 oktober 2023 heeft de mondelinge behandeling van het verzoek plaatsgevonden. ██████████ is in persoon verschenen, bijgestaan door mr. A.A. Pelser. Namens Reinier de Graaf is dhr. ██████████ verschenen, bijgestaan door mr. M.M.S. Meinhardt. Ter zitting zijn door beide partijen pleitaantekeningen overgelegd, die zich in het griffiedossier bevinden. Van hetgeen verder ter zitting besproken is, heeft de griffier aantekeningen gemaakt die zich ook in het griffiedossier bevinden.

1.3. De datum van de uitspraak is vervolgens bepaald op heden.

2. De feiten

2.1. ██████████ geboren op ██████████ is op 10 oktober 1995 in dienst getreden bij Reinier de Graaf als leerling verpleegkundige. Van november 2000 tot januari 2010 is ██████████ werkzaam geweest als teamleider van de verpleegafdeling, waarna zij vanaf 2010

andere werkzaamheden bij Reinier de Graaf is gaan verrichten op de afdeling ICT in de functie van Projectleider ICT.

2.2. Sinds 2016 is [REDACTED] werkzaam op de afdeling Facilitair Bedrijf (hierna: FAB) in de functie van Manager Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en Innovaties tegen een salaris van € 6.071,00 bruto per maand, inclusief emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de cao ziekenhuizen van toepassing.

2.3. Op 23 februari 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen [REDACTED] (CFO), [REDACTED] (adviseur P&O Facilitair Bedrijf) en [REDACTED]. Tijdens dat gesprek is aan [REDACTED] te kennen geven dat Reinier de Graaf de arbeidsovereenkomst wil beëindigen. Het gesprek is per brief van 24 februari 2023 aan [REDACTED] bevestigd. In de brief wordt – voor zover hier relevant – het volgende vermeld:

“(…)

In dit gesprek hebben wij jou aangegeven niet verder te gaan met jou als manager MVO & Innovaties omdat er geen vertrouwen bestaat dat er op de hieronder genoemde punten verbetering zal optreden. We zien voor jou dan ook geen andere passende werkplek binnen onze organisatie en daarom willen we komen tot beëindiging van jouw dienstverband.

Aan deze beslissing liggen twee belangrijke redenen ten grondslag:

In de afgelopen jaren ben jij er onvoldoende in geslaagd om het ziekenhuisbrede speerpunt duurzaamheid professioneel vorm te geven. Dit heeft er toe geleid dat de Raad van Bestuur jou in juni 2022 heeft aangegeven uiterlijk eind 2022 een passend programmaplan duurzaamheid van jou te verwachten. Tegelijkertijd heeft hierover in de afgelopen periode met jou regelmatig en frequent inhoudelijk overleg plaatsgevonden met de Raad van Bestuur en de manager Facilitair Bedrijf. Ondanks dat er verschillende concept versies zijn gepasseerd nadat wij je hierop feedback gaven, en de laatste versie hiervan ook nog is besproken met de manager van het Veranderteam voldoet de laatste versie op dit moment, na 9 maanden, nog steeds niet aan onze verwachtingen en wensen. In het concept programma ombreekt het nog steeds aan een overall visie op duurzaamheid voor het ziekenhuis voor de komende jaren, alsook concreet en smart geformuleerde doelstellingen en actieplannen om deze visie te realiseren. Echter, wij zijn van mening dat wij van jou, in deze functie, mogen verwachten dit soort programma's zelfstandig op te leveren en tot uitvoering te brengen.

Daarnaast hebben wij vorig jaar tijdens het “samen in gesprek” moment o.a. afgesproken dat jij meer zichtbaar moest zijn in de organisatie, moest werken aan betere externe publiciteit op duurzaamheid voor het ziekenhuis, jouw aandachtsgebied verder vorm moest geven en ook extra aandacht zou geven aan de werkrelatie met jouw leidinggevenden (informerend, afstemming over prioriteiten en specifieke onderwerpen, etc.). Wij stellen vast dat ook op deze punten onvoldoende voortgang is geboekt. Jij werkt vaak “stand alone” en beslist en prioriteert bij voorkeur zelf. Dit draagt niet bij aan de gewenste verbetering van de werkrelatie met jouw leidinggevende, vertrouwen van jouw leidinggevende in jouw functioneren en evenmin aan een goede samenwerking. Wij zijn daarnaast ook van mening dat jouw focus regelmatig op de verkeerde dingen ligt, zoals bijvoorbeeld te veel tijd steken in (extern) netwerken in plaats van je aandacht nu eerst en vooral te besteden aan het snel en adequaat opleveren van jouw programma.

Jij hebt in het gesprek aangegeven je op onderdelen van de besproken punten niet goed te herkennen en je ook geen onderdeel van het Facilitair Bedrijf te voelen.(…)”

2.4. Op 8 juni 2023 heeft [REDACTED] Reinier de Graaf in kort geding gedagvaard en bij wijze van voorlopige voorziening gevorderd om te worden toegelaten tot haar eigen functie en werkzaamheden als Manager MVO en Innovaties te Delft, met de daarbij behorende taken en verantwoordelijkheden.

2.5. Op 13 juni 2023 heeft Reinier de Graaf vervolgens een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op grond van disfunctioneren, subsidiair op grond van verschil van inzicht en meer subsidiair op de i-grond, ingediend. [REDACTED] heeft daarop een voorwaardelijk – voor zover de arbeidsovereenkomst zou worden ontbonden – zelfstandig tegenverzoek op grond van artikel 7:671b lid 9 onderdeel c BW en nevenverzoeken op grond van artikel 7:686a lid 3 BW ingediend.

2.6. Het kort geding (met het zaaknummer 10531910 RL EXPL 23-8729) en de verzoekschriftprocedure (met het zaaknummer 10555251 RP VERZ 23-50357) zijn gevoegd behandeld op de mondelinge behandeling van 13 juli 2023, waarna de beide procedures zijn aangehouden.

2.7. Per e-mail van 13 juli 2023 bericht (de gemachtigde van) Reinier de Graaf aan (de gemachtigde van) [REDACTED] – voor zover hier relevant – als volgt:

“Geachte mevrouw Pelser,

De kantonrechter heeft partijen een termijn van 14 dagen gesteld, waarbinnen wij hem nader dienen te berichten over het vervolg.

Na de zitting heb ik verdere afstemming gehad met cliënte. Hierdoor laat ik u weten dat cliënte voornemens is het ontbindingsverzoek in te trekken. Deze optie noemde ik u ook reeds op de gang bij de rechtbank. (...)”

2.8. Vervolgens reageert (de gemachtigde van) [REDACTED] daarop per e-mail van 14 juli 2023 als volgt:

“Geachte mevrouw Meinhardt,

De rechter heeft aangegeven de vordering in kort geding tot wedertewerkstelling in de functie van Manager MVO & Innovaties toe te wijzen en het ontbindingsverzoek af te wijzen. Daarnaast stelt u in uw e-mail hieronder dat Reinier de Graaf voornemens is het ontbindingsverzoek in te trekken. Dit betekent dat cliënte terug zal keren in haar huidige functie van Manager MVO & Innovaties.

Graag verneemt cliënte op welke wijze Reinier de Graaf van plan is om het vertrouwen te herstellen en welke scholing uw cliënte bereid is aan te bieden, zodat cliënte een eerlijke kans krijgt binnen het ziekenhuis. (...)”

2.9. Bij brief van 25 juli 2023 heeft Reinier de Graaf haar ontbindingsverzoek ingetrokken. [REDACTED] heeft daarop het onderhavige verzoek ingediend.

2.10. De gemachtigde van Reinier de Graaf stuurt daarna – voor zover hier relevant – de volgende e-mail aan de gemachtigde van [REDACTED]

“(…) Het duurt nog geruime tijd tot aan de nieuwe zittingsdatum. Dat biedt opnieuw gelegenheid om met elkaar te bezien of alsnog een minnelijke oplossing bereikt kan worden. En om de kans van slagen te vergroten, zou wat cliënte betreft de inschakeling van een mediator een passend middel zijn. (...)”

2.11. De gemachtigde van ██████ reageert daarop als volgt:
"Geachte mevrouw Meinhardt,

Dank nog voor uw bericht. Ik heb e.e.a. met cliënte besproken en ik kan u berichten dat mediation inmiddels een gepasseerd station is.

Een terugkeer in eigen functie was immers niet mogelijk en er is ook nooit gereageerd op mijn e-mail van 14 juni jl. waarin ik namens cliënte heb verzocht op welke wijze Reinier de Graaf van plan was om het vertrouwen te herstellen en welke scholing uw cliënte bereid was aan te bieden, zodat cliënte een eerlijke kans zou krijgen binnen het ziekenhuis.

Telefonisch gaf u ook aan dat de mediation enkel over de hoogte van een beëindigingsvergoeding zou gaan. Cliënte ziet niet in wat een mediator hier nu nog in kan betekenen, want partijen liggen ver uit elkaar. (...)"

3. Het verzoek

3.1. ██████ verzoekt de kantonrechter, na haar verzoeken te hebben gewijzigd, bij beschikking en uitvoerbaar bij voorraad:

- I. betaling van de transitievergoeding ter hoogte van € 60.303 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente op grond van artikel 6:119 BW vanaf twee weken na de datum van de beschikking tot aan de dag der algehele voldoening;
- II. betaling van een billijke vergoeding ter hoogte van € 289.033,24, althans een door de kantonrechter vast te stellen billijke vergoeding, te vermeerderen met de wettelijke rente op grond van artikel 6:119 BW vanaf twee weken na de datum van de beschikking tot aan de dag der algehele voldoening;
- III. primair om bij het bepalen van de ontbindingsdatum rekening te houden met de opzegtermijn die voor opzegging van de arbeidsovereenkomst van ██████ geldt, te weten vier maanden, en subsidiair om bij eerdere ontbinding het bedrag aan billijke vergoeding met vier maandsalarissen vermeerderd met pro rata vakantietoeslag en eindejaarsuitkering te verhogen;
- IV. Reinier de Graaf te veroordelen tot betaling van de daadwerkelijk gemaakte juridische kosten ter hoogte van € 41.671,72, te vermeerderen met BTW, althans een door de kantonrechter vast te stellen bedrag, te vermeerderen met de wettelijke rente op grond van artikel 6:119 BW vanaf twee weken na de datum van deze beschikking tot aan de dag der algehele voldoening;
- V. Reinier de Graaf te veroordelen in de kosten van de procedure;
- VI. Reinier de Graaf te veroordelen tot het opstellen van een positief getuigschrift en desgewenst positieve referenties te verstrekken.

3.2. Aan haar verzoek legt ██████ – samengevat – ten grondslag dat Reinier de Graaf ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, waardoor voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet meer van ██████ kan worden gevegd. ██████ verzoekt de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c lid 1 BW te ontbinden met inachtneming van de (voor de werkgever geldende) opzegtermijn van vier maanden en – in verband met het ernstig verwijtbaar handelen van Reinier de Graaf – onder toekenning van een transitievergoeding ter hoogte van € 60.303,00 bruto (bij een ontbinding per 1 februari 2024) en een billijke vergoeding ter hoogte van € 289.033,24 bruto. ██████ maakt verder aanspraak op vergoeding van de werkelijke proceskosten ter hoogte van € 41.671,72 exclusief btw.

4. Het verweer

4.1. Reinier de Graaf refereert zich aan het oordeel van de kantonrechter ten aanzien van de vraag of er voldoende grond is voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, stelt Reinier de Graaf dat dit op korte termijn dient te gebeuren. Reinier de Graaf acht het niet passend dat daarbij een opzegtermijn van vier maanden in acht wordt genomen en voor zover dat wel wordt gedaan, moet daarop de proceduretijd in mindering worden gebracht. Reinier de Graaf erkent dat het gesprek op 23 februari 2023 op andere wijze gevoerd had moeten worden en dat zij voorafgaand aan het gesprek richting [REDACTED] onvoldoende helder heeft gecommuniceerd over de kritiekpunten in de samenwerking en de verwachtingen rondom de prestaties van [REDACTED] en dat geen persoonlijk verbetertraject is doorlopen. Reinier de Graaf betwist echter dat zij een valse ontslaggrond heeft aangewend om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen en refereert zich aan het oordeel van de kantonrechter ten aanzien van de kwalificatie van haar handelswijze. Reinier de Graaf betwist verder de hoogte van de gevorderde billijke vergoeding en betwist daarnaast dat de daadwerkelijke proceskosten voor vergoeding in aanmerking komen.

5. De beoordeling

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

5.1. Ingevolge het bepaalde in artikel 7:671c lid 1 BW kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer ontbinden wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Nu [REDACTED] stelt dat de arbeidsverhouding onherstelbaar is verstoord en zij niet meer bij Reinier de Graaf wil werken, is sprake van een verandering van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst behoort te eindigen. Naar het oordeel van de kantonrechter volgt een en ander ook uit het procesverloop en de feiten. Dat geldt te meer nu Reinier de Graaf zich op dit punt heeft gerefereerd aan het oordeel van de kantonrechter en zich dus niet tegen ontbinding verzet. Reinier de Graaf stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst bij toewijzing van het verzoek op zo kort mogelijke termijn – dan wel met aftrek van de proceduretijd – zou moeten worden ontbonden. Daar ziet de kantonrechter echter, mede gelet op hetgeen hierna zal worden overwogen, geen aanleiding toe. De arbeidsovereenkomst zal daarom, met inachtneming van een opzegtermijn van vier maanden per 1 april 2024 worden ontbonden.

Heeft Reinier de Graaf ernstig verwijtbaar gehandeld?

5.2. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat of als een werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren (zie: *Kamerstukken II*, 2013-2014, 33 818, nr. 3, pag. 34). Een dergelijke situatie doet zich hier voor. Daarover wordt het volgende overwogen.

5.3. Vast staat dat op 23 februari 2023 een gesprek heeft plaatsgevonden tussen [REDACTED] en Reinier de Graaf waarin Reinier de Graaf te kennen heeft gegeven de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] te willen beëindigen, omdat Reinier de Graaf vindt dat

█ onvoldoende functioneert in de functie van Manager Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en Innovaties. Eveneens staat vast dat █ op dat moment al ruim 27 jaar bij Reinier de Graaf in dienst was en dat zij niet eerder is aangesproken op haar functioneren en dat met haar geen verbetertraject is doorlopen. Uit niets blijkt dat █ op 23 februari 2023 ook maar enigszins had kunnen vermoeden dat het vertrouwen van Reinier de Graaf was verdwenen, omdat zij haar werkzaamheden niet naar behoren uitoefende. Reeds het feit dat Reinier de Graaf, zonder dat zij █ ooit eerder op haar functioneren had aangesproken, meedeelt de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen, is naar het oordeel van de kantonrechter ernstig verwijtbaar en kan Reinier de Graaf zwaar worden aangerekend. Reinier de Graaf schrijft in haar ontslagbrief weliswaar dat er gesprekken met █ zijn gevoerd, maar dat blijkt nergens uit en heeft Reinier de Graaf naar het oordeel van de kantonrechter dan ook onvoldoende onderbouwd. Daar komt bij dat geenszins is gebleken dat Reinier de Graaf enige poging heeft gedaan om aan haar herplaatsingsverplichting te voldoen. In dat kader is door █ niet weersproken gesteld dat een passende functie voorhanden was, de functie van Hoofd verpleegafdeling MDL/GE Chirurgie, welke functie bijna 10 jaar door █ is vervuld, en deze functie niet aan █ is aangeboden. Reinier de Graaf heeft aldus direct ingezet op beëindiging van de arbeidsovereenkomst in plaats van █ – zou al vast komen te staan dat zij niet functioneerde in haar functie – te begeleiden en haar de gelegenheid te bieden haar functioneren te verbeteren.

5.4. Vast staat eveneens dat Reinier de Graaf haar ontbindingsverzoek vervolgens heeft ingetrokken nadat de kantonrechter op de mondelinge behandeling van 13 juni 2023 een voorlopig oordeel heeft gegeven over de kans van slagen van dat verzoek. █ heeft daarna een eigen verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst gedaan. Bij de beoordeling van de ernstige verwijtbaarheid dient vervolgens te worden betrokken of Reinier de Graaf na het intrekken van haar verzoek tot ontbinding, een substantiële en geloofwaardige poging heeft gedaan om █ opnieuw een zinvolle kans te bieden. Aan de aldus op de werkgever rustende verplichting om de arbeidsrelatie te normaliseren, dienen hoge eisen te worden gesteld.

5.5. Reinier de Graaf volstaat echter slechts met het versturen van een e-mail op 13 juni 2023 waarin wordt aangekondigd dat die ontbindingsprocedure wordt ingetrokken. Enige toelichting of uitleg over hoe partijen daarna verder zouden moeten gaan, ontbreekt. Begrijpelijkwijls vraagt de gemachtigde van █ vervolgens op welke wijze Reinier de Graaf van plan is invulling te geven aan een terugkeer van █ in haar huidige functie, hoe zij het vertrouwen wil herstellen en op welke wijze scholing zal worden aangeboden. Gesteld noch gebleken is dat Reinier de Graaf op voornoemde alleszins redelijke vragen een reactie heeft gegeven.

5.6. Het feit dat Reinier de Graaf na het indienen van het ontbindingsverzoek door █ nog een voorstel doet tot mediation maakt het voorgaande niet anders en is naar het oordeel van de kantonrechter aan te merken als “mosterd na de maaltijd”. Uiteraard kan mediation onder omstandigheden een buitengewoon geschikt middel zijn om vastgelopen verhoudingen tussen werknemer en werkgever vlot te trekken, maar het moment waarop dit wordt voorgesteld en de condities waaronder zijn niet onbelangrijk. Onder de geschetste omstandigheden kon van █ gezien haar volledig gebrek aan vertrouwen in de opstelling van Reinier de Graaf naar het oordeel van de kantonrechter in redelijkheid niet meer verwacht worden hier nog medewerking aan te verlenen. Daar komt bij dat uit de door partijen overgelegde correspondentie op dit punt volgt dat de door Reinier de Graaf voorgestelde mediation slechts betrekking zou hebben op de hoogte van de

beëindigingsvergoeding en Reinier de Graaf dus geenszins de intentie had om de verhoudingen met [REDACTED] te herstellen en haar te laten terugkeren bij Reinier de Graaf.

5.7. Reinier de Graaf heeft [REDACTED] volstrekt uit het niets en op basis van niet onderbouwde stellingen op 23 februari 2023 aangezegd dat zij het vertrouwen in haar is verloren en tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wenst te komen. Toen [REDACTED] daarin niet mee wilde gaan en daarom genoodzaakt was een kort geding tot wedertewerkstelling te vorderen, is Reinier de Graaf een ontbindingsprocedure gestart terwijl elke feitelijke onderbouwing van de door haar aan de ontbinding ten grondslag gelegde omstandigheden volledig ontbrak. [REDACTED] heeft daarmee geen enkele kans gekregen haar functioneren – zou er al vast komen te staan dat sprake is van disfunctioneren – te verbeteren. Reinier de Graaf heeft met haar werkwijze in de hand gewerkt dat een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan na een dienstverband van ruim 27 jaar, zonder enige eerdere aanmerkingen op het functioneren van [REDACTED]. Reinier de Graaf heeft ervoor gekozen haar verzoek in te trekken na het horen van het voorlopig oordeel in de verzoekschriftprocedure. Ook daarna heeft Reinier de Graaf geen enkele poging gedaan om de verhoudingen te herstellen en is zij blijven aansturen op beëindiging van het dienstverband. Reinier de Graaf heeft [REDACTED] daarmee in de positie gebracht dat zij feitelijk geen andere keus had dan deze procedure te starten en daarmee het handelen van Reinier de Graaf aan de kaak te stellen. De kantonrechter is van oordeel dat Reinier de Graaf hiermee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

5.8. Nu Reinier de Graaf ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, heeft dit tot gevolg dat aan [REDACTED] op grond van artikel 7:671c lid 2 onder b BW een billijke vergoeding zal worden toegekend.

Billijke vergoeding

5.9. Over de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding overweegt de kantonrechter het volgende. De rechter dient de billijke vergoeding te bepalen op een wijze die, en op het niveau dat, aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Hij dient in de motivering van zijn oordeel inzicht te geven in de omstandigheden die tot de beslissing over de hoogte van de vergoeding hebben geleid (HR 30 juni 2017 ECLI:NL:HR:2017:1187 ro 3.4.2.). Bij de begroting van de billijke vergoeding worden alle omstandigheden van het geval betrokken. Hoewel de billijke vergoeding een additioneel karakter draagt en slechts toewijsbaar is onder bijzondere omstandigheden *naast* het wettelijk recht op een transitievergoeding, dat dient ter compensatie van de gevolgen van het ontslag, "verzet het stelsel van de Wvz zich niet ertegen dat met de gevolgen van het ontslag rekening wordt gehouden bij het bepalen van de omvang van de billijke vergoeding waarop de wet een werknemer aanspraak geeft omdat de werkgever van het ontslag als zodanig een ernstig verwijt kan worden gemaakt, voor zover die gevolgen zijn toe te rekenen aan het de werkgever te maken verwijt", aldus de Hoge Raad in voormeld arrest. Immers, de aanspraak van de werknemer op loondoorbetaling bij een vernietigbaar ontslag kan niet geacht worden volledig te zijn gecompenseerd door de transitievergoeding en de bedoeling van de billijke vergoeding is nu juist dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Gelet op het voorgaande dient in de hoogte van de billijke vergoeding dan ook de waarde van de arbeidsovereenkomst te worden bepaald aan de hand van alle omstandigheden van het geval, waarbij een vergelijking wordt gemaakt tussen de situatie zonder vernietigbare opzegging en de situatie waarin de werknemer zich nu bevindt.

5.10. De kantonrechter zal de hoogte van de billijke vergoeding vaststellen op een bedrag van € 115.000,-. De kantonrechter komt tot bedrag door als uitgangspunt te nemen dat – zou de arbeidsovereenkomst niet zijn beëindigd en Reinier de Graaf het functioneren van [REDACTED] als onvoldoende hebben beoordeeld – een verbetertraject zou moeten zijn doorlopen. Met [REDACTED] is de kantonrechter van oordeel dat dit traject gelet op de lange duur van het dienstverband van [REDACTED] zo'n 6 tot 9 maanden zou hebben geduurd. Indien Reinier de Graaf daarna nog steeds van mening zou zijn geweest dat het functioneren van [REDACTED] onvoldoende was en zij een ontbindingsprocedure zou willen starten, had zij eerst nog moeten onderzoeken of herplaatsing mogelijk was. Gelet op de grootte van het Reinier de Graaf Ziekenhuis en de vele kennis en ervaring die [REDACTED] binnen de verschillende afdelingen van dat ziekenhuis heeft opgedaan, was het naar het oordeel van de kantonrechter aannemelijk geweest dat [REDACTED] in een andere positie kon worden herplaatst. De arbeidsovereenkomst had dan nog voortgeduurd. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding zal de kantonrechter daarom uitgaan van inkomensschade over een periode van twee jaar. De kantonrechter zal daarin de door [REDACTED] overgelegde berekening volgen en zal daarbij rekening houden met de toe te kennen transitievergoeding van ruim € 60.000,- (zie hierna onder 5.14), oftewel zo'n 9 maanden loon.

5.11. Reinier de Graaf heeft zich ten aanzien van de gestelde pensioenschade op het standpunt gesteld dat de schade die [REDACTED] lijdt bij het op vrijwillige basis voortzetten van de pensioenafdracht 50% van de verschuldigde pensioenpremies betreft, omdat [REDACTED] bij het voortduren van de arbeidsovereenkomst ook 50% van de verschuldigde pensioenpremies had moeten afdragen. De kantonrechter gaat hieraan voorbij nu [REDACTED] ten gevolge van het ernstig verwijtbaar handelen van Reinier de Graaf haar baan kwijt is en de pensioenpremie zelf voor 100% moet afdragen. Naar het oordeel van de kantonrechter is echter niet uit te sluiten dat [REDACTED] binnen de onder 5.10 genoemde twee jaar een andere baan vindt, zodat de kantonrechter bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding uit zal gaan van pensioenschade over een periode van één jaar.

5.12. De kantonrechter zal verder, anders dan Reinier de Graaf heeft bepleit, in de berekening geen rekening houden met de betaling van een eventuele WW-uitkering. In het geval [REDACTED] daar aanspraak op maakt, zal dit er namelijk toe leiden dat zij haar opgebouwde WW-rechten aanspreekt en daarmee, mocht zij in de toekomst wederom werkloos raken, een lagere WW-uitkering zal kunnen genieten. Die omstandigheid brengt mee dat eventuele WW-rechten naar het oordeel van de kantonrechter niet in mindering behoren te strekken op de billijke vergoeding.

5.13. Een en ander leidt tot de conclusie dat de kantonrechter een bedrag van € 115.000,- aan billijke vergoeding zal toewijzen.

Transitievergoeding

5.14. Nu hiervoor reeds is geoordeeld dat Reinier de Graaf jegens [REDACTED] ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, komt aan [REDACTED] op grond van artikel 7:673 lid 1 sub b onder 2 BW ook een transitievergoeding toe. Gelet op het feit dat [REDACTED] op 10 oktober 1995 bij Reinier de Graaf in dienst is getreden, op 1 april 2024 uit dienst zal treden en het bruto maandsalaris € 6.385,- (basissalaris € 5.473,- vermeerderd met 8,33% vakantietoeslag en 8,33% eindejaarsuitkering) bedraagt, stelt de kantonrechter de transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW vast op een bedrag van € 60.663,33. De over de transitievergoeding

gevorderde wettelijke rente zal op de hierna onder de beslissing vermelde wijze worden toegewezen.

Getuigschrift/referenties

5.15. Het verzoek tot afgifte van een positief getuigschrift zal worden afgewezen. Op grond van artikel 7:656 BW is Reinier de Graaf gehouden een getuigschrift te verschaffen dat voldoet aan de eisen die in dat artikel worden gesteld. Het is aan Reinier de Graaf om invulling te geven aan deze verplichting.

5.16. [REDACTED] heeft daarnaast verzocht Reinier de Graaf te veroordelen om desgewenst positieve referenties te verstrekken. Dit verzoek zal bij gebrek aan juridische grondslag worden afgewezen.

Proceskosten

5.17. [REDACTED] maakt aanspraak op vergoeding van de daadwerkelijke proceskosten in verband met het ernstig verwijtbaar handelen van Reinier de Graaf voor een bedrag van € 41.671,72 te vermeerderen met BTW. Het is vaste jurisprudentie dat een verzoek of vordering tot vergoeding van de werkelijke kosten van juridische bijstand alleen toewijsbaar is onder bijzondere omstandigheden. Ook de eisen van goed werkgeverschap kunnen onder bijzondere omstandigheden tot een dergelijke verplichting leiden (zie overwegingen 3.5.1 en 3.5.2 in ECLI:NL:HR:2017:1187). De kantonrechter ziet daar in dit geval aanleiding toe. Reinier de Graaf heeft, met het handelen dat hiervoor als ernstig verwijtbaar is gekwalificeerd de norm van goed werkgeverschap geschonden (artikel 7:611 BW). Zij heeft met haar handelen [REDACTED] geen andere keus gelaten dan in eerste instantie het kort geding tot wedertewerkstelling en doorbetaling van loon te starten, waarna [REDACTED] tevens kosten heeft moeten maken in verband met het voeren van verweer in de door Reinier de Graaf gestarte ontbindingsprocedure. Zoals hiervoor reeds is toegelicht, lag er geen enkele onderbouwing aan het ontbindingsverzoek van Reinier de Graaf ten grondslag en was deze procedure dus in feite kansloos. Reinier de Graaf had dan ook beter moeten weten. Door haar ontbindingsverzoek vervolgens in te trekken, heeft Reinier de Graaf [REDACTED] in een positie gebracht dat zij voor de derde maal hoge kosten heeft moeten maken om het dienstverband te doen eindigen en de met de ernstige verwijtbaarheid gepaard gaande vergoedingen te ontvangen. De kosten die [REDACTED] voor al deze procedures heeft moeten maken, moeten vanwege de genoemde normschending voor rekening van Reinier de Graaf komen. Reinier de Graaf heeft de hoogte van de gevorderde advocaatkosten niet betwist. Het bedrag aan advocaatkosten wordt gelet daarop toegewezen zoals gevorderd.

Mogelijkheid tot intrekking van het verzoek

5.18. Gelet op het bepaalde in artikel 7:686a lid 6 BW zal [REDACTED] in de gelegenheid worden gesteld haar verzoek binnen een termijn van veertien dagen in te trekken.

6. De beslissing

De kantonrechter:

- 6.1. stelt partijen in kennis van het voornemen de ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen uit te spreken per 1 april 2024 onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding aan [REDACTED]
- 6.2. bepaalt dat [REDACTED] het verzoek kan intrekken door middel van een schriftelijke mededeling aan de griffier, met toezending van een kopie daarvan aan de gemachtigde van Reinier de Graaf, vóór 22 november 2023;

bij handhaving van het verzoek:

- 6.3. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 april 2024;
- 6.4. veroordeelt Reinier de Graaf tot betaling aan [REDACTED] van de transitievergoeding ten bedrage van € 60.663,33, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf twee weken na de datum van de beschikking tot aan de dag der algehele voldoening;
- 6.5. veroordeelt Reinier de Graaf tot betaling aan [REDACTED] van een billijke vergoeding ten bedrage van € 115.000,00, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf twee weken na de datum van de beschikking tot aan de dag der algehele voldoening;

zowel bij handhaving van het verzoek als bij intrekking van het verzoek:

- 6.6. veroordeelt Reinier de Graaf tot betaling aan [REDACTED] van een bedrag van € 41.671,72, te vermeerderen met BTW, aan advocaatkosten, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf twee weken na de datum van deze beschikking tot aan de dag der algehele voldoening;
- 6.7. verklaart deze beschikking ten aanzien van de punten 6.4. tot en met 6.6. uitvoerbaar bij voorraad;
- 6.8. wijst af het meer of anders verzochte.

Deze beschikking is gegeven door kantonrechter mr. O. van der Burg en uitgesproken ter openbare zitting van 8 november 2023.

Voor grosse

08 NOV. 2023

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