

beschikking

RECHTBANK OOST-BRABANT

In naam van de Koning

Civiel Recht
Zittingsplaats Eindhoven

Zaakgegevens: 11012472 \ EJ VERZ 24-214

Beschikking van 17 juli 2024

in de zaak van:

wonende te [REDACTED]
verzoekende partij in het verzoek,
verwerende partij in het voorwaardelijk tegenverzoek,
hierna te noemen:
gemachtigde: mr. H.J.A. Jansen,

tegen:

de stichting
statutair gevestigd en kantoorhoudende te Helmond,
verwerende partij in het verzoek,
verzoekende partij in het voorwaardelijk tegenverzoek,
hierna te noemen:
gemachtigde: mr. Y.Y. Knoops.

1. Het verloop van het geding

1.1. Dit blijkt uit het volgende:

- het verzoekschrift met producties 1 tot en met 8 (ingekomen ter griffie op 25 maart 2024);
- het verweerschrift met producties 1 tot en met 4 (ingekomen ter griffie op 12 juni 2024);
- de brief van de zijde [REDACTED], waarbij productie 9 wordt overgelegd (ingekomen ter griffie op 20 juni 2024);
- de aantekeningen van de griffier van de mondelinge behandeling die op 26 juni 2024 heeft plaatsgevonden, met daaraan gehecht de spreekantekeningen die door mr. Jansen en mr. Knoops zijn overgelegd en voorgedragen. Bij de mondelinge behandeling waren [REDACTED], mr. Jansen, de heer [REDACTED] (voorzitter binnen het bestuur van [REDACTED]), de heer [REDACTED] (penningmeester binnen het bestuur van [REDACTED]) en mr. Knoops aanwezig.

1.2. Tot slot is een datum voor de uitspraak bepaald.

2. De feiten

2.1. Op 4 september 2017 is [REDACTED] in dienst getreden bij [REDACTED] op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de functie van financieel administratief medewerker voor zestien uur per week (waarvan acht uur op locatie en acht uur vanuit huis).

Daarnaast is [redacted] voor tweeëndertig uur per week werkzaam voor een andere werkgever.

2.2. [redacted] is een stichting die zich bezighoudt met lokaal welzijnswerk. Zij beheert en exploiteert een wijkhuis en biedt mogelijkheden voor maatschappelijke en sociale activiteiten. Ook werkt [redacted] samen met [redacted] en biedt zij accommodatie voor [redacted] diverse maatschappelijke organisaties. [redacted] is afhankelijk van de inzet van vrijwilligers. Slechts enkele personen zijn bij [redacted] in dienst.

2.3. Op 1 oktober 2021 zijn [redacted] en [redacted] een aanvulling op arbeidsovereenkomst overeengekomen. In deze aanvulling staat – voor zover van belang – het volgende bepaald:

'(...) hoeft voor haar werkzaamheden geen uren te boeken zoals andere medewerkers van [redacted] wel deze verplichting hebben. Dit houdt expliciet in dat ze haar werkzaamheden binnen de afgesproken tijd van 16 uur per week afrond. Ze kan geen overuren schrijven en indien er onverhoopt meer als 16 uur nodig zijn om de werkzaamheden te doen zijn deze voor haar rekening.(...)'

2.4. Op 16 januari 2024 ontvangt [redacted] – voor zover van belang – van [redacted] (hierna: [redacted]) het volgende e-mailbericht:

'(...)Jij vindt/vond dat je vakantie-uren 2022 en 2023 ten onrechte zijn en/of worden onthouden. In samenspraak tussen jou en de voorzitter/secretaris, [redacted] en [redacted], is er destijds gesproken over de invulling van jouw werkzaamheden. Omdat jij geen uurverantwoordelijkheid wilde bijhouden is er een afspraak gemaakt dat je vakantie-uren dan als opgenomen dienen te worden beschouwd. Jij stelt nu dat je alsnog de mening toegeedaan bent dat je recht hebt op de vakantie-uren.

Je hebt een arbeidsovereenkomst van 16 uur per week welke worden ingevuld op de volgende wijze 8 uur op woensdag op [redacted] en de rest uren thuis. Het bestuur is overtuigd van je toewijding maar kan helaas niets controleren en heeft met algemene stemming toch moeten besluiten dat de werkzaamheden (16 uur) uitgevoerd moeten worden op [redacted]. Een vraag tijdens de vergadering was dat als [redacted] jaarlijks 11 weken gesloten is tijdens vakantieperiodes, waarbij uitgegaan wordt dat er niet gewerkt kan worden in [redacted], jij de werkzaamheden dan wel blijft uitvoeren. Ook zal je de vakantie-uren in het jaar moeten opnemen. Deze dien je te voor te leggen aan de beheerder teneinde dat er een terugkoppeling naar het bestuur kan worden gegeven aan het bestuur teneinde discussies achteraf te vermijden.(...)'

2.5. Diezelfde dag (op 16 januari 2024) verstuurt [redacted] – voor zover van belang – het volgende e-mailbericht:

'(...)Na een jaar wachten ontvang ik deze niets zeggende mail, ik ben dusdanig teleurgesteld dat ik heb besloten om per direct mijn ontslag in te dienen.(...)'

2.6. Op 21 januari 2024 wordt door [redacted] de opzegging van [redacted] bevestigd.

2.7. Op 28 januari 2024 heeft [redacted] aan het bestuur van [redacted] – voor zover van belang – het volgende gemaaild:

'(...)Toen ik de mail van 16 januari net voor de middag las, was ik boos, zeer teleurgesteld in het bestuur en 16 uur bij [redacted] zitten is voor mij niet mogelijk. Ik was terneergeslagen en mijn aandacht voor alles was weg. Mijn gedachten dwaalde af naar de mail die ik had ontvangen en toen dacht ik 's-avonds ik stuur een mail en dan houd ik er maar mee op.

Toen ben ik verder gaan denken en dacht ik de mail is ook niet geheel conform de afspraken die met mij zijn gemaakt dus dat klopt ook niet. Al bij al, zou ik toch graag een gesprek aangaan met [redacted] en [redacted] om te kijken of we samen tot een oplossing kunnen komen zodat iedereen weer tevreden is en alle onrust uit de lucht is. Graag zou ik dit gesprek z.s.m. willen laten plaatsvinden zodat ieder weet waar hij aan toe is.(...)

2.8. Op 21 februari 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen [redacted] en [redacted]

2.9. Bij brief van 4 maart 2024 is door de gemachtigde van [redacted] een brief verstuurd, waarin (onder meer) wordt benadrukt dat de door [redacted] gedane opzegging van 16 januari 2024 in een opwelling heeft plaatsgevonden, waarna [redacted] - onder meer - is verzocht haar standpunt te herzien.

2.10. Bij brief van 5 maart 2024 is door [redacted] meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst van [redacted] op 1 april 2024 zal eindigen en dat 31 maart 2024 haar laatste werkdag zal zijn.

2.11. De heer [redacted], (eerder werkzaam als vrijwilliger bij [redacted], hierna: [redacted]) heeft - voor zover van belang - het volgende verklaard:

'(...)Ben bij de meeste gesprekken tussen [redacted] (penningmeester) en [redacted] aanwezig geweest zonder deelnemer te zijn van de discussies. De gesprekken vinden plaats in het kantoor waar [redacted] en ik onze werkzaamheden uitvoeren. Er wordt voornamelijk gesproken over de vakantie uren. [redacted] filosofeert over een technische oplossing voor een compensatie van de vakantie uren. Er wordt in deze gesprekken niet gesproken over de verdeling van de werkdagen (2 dagen bij [redacted] in plaats van 1 dag op locatie en 1 dag thuis werken). In de mail van [redacted] van 16 januari 2024, kwestie vakantie uren, wordt dit echter expliciet vermeld. Er is in de bestuursvergadering hierover waarschijnlijk gesproken en gestemd. [redacted] heeft hier geen weet van en wordt volkomen op het verkeerde been gezet. Met als gevolg dat [redacted] zelf, boos maar vooral verdrietig en teleurgesteld, in een opwelling ontslag neemt.

Op 21 januari 2024 wordt aan [redacted] per mail meegedeeld dat het ontslag unaniem wordt geaccepteerd. Op geen enkel moment is aangegeven wat de consequenties zijn en gevraagd of dit echt is wat [redacted] wil. Dit was voor mij de reden om het gesprek aan te gaan met [redacted] (voorzitter).

In dit gesprek op 24 januari 2024 heb ik duidelijk gemaakt dat de ontslagbrief in een opwelling en in een emotionele bui is genomen en ze hier niet goed de consequenties van heeft doorzien. [redacted] gaat niet in op het verzoek voor een een-op-een gesprek met [redacted] Geeft aan dat als [redacted] op het ontslag wil terugkomen zij dit uitdrukkelijk kenbaar moet maken via een brief aan het complete bestuur. Verder geprobeerd te achterhalen welke zwaarwegende redenen er zijn waarom het ontslag is geaccepteerd. [redacted] geeft aan hier niets over te kunnen zeggen: mag niets uit de vergadering door vertellen. Het functioneren van [redacted] staat niet ter discussie.

Op 26 februari 2024 een tweede gesprek (telefonisch) met . Dit naar aanleiding dat het bestuur bij de ontslagnamen blijft staan. geeft in dit korte gesprek aan al zou hij willen het besluit terug te draaien het bestuur toch bij het besluit zal blijven. Over de vraag naar de redenen van dit hardvochtige besluit geen concreet en ondubbelzinnig antwoord. De suggestie wordt gewekt dat het niet klikt tussen en het bestuur. geeft aan dat zij zich niet in het geschetste beeld herkent. Niemand van het bestuur heeft hierover ooit aangesproken. Dhr. (bestuurslid) heeft mij nog bevestigd dat aan de opzegging gehouden wordt omdat ze niet 16 uur op wil zitten. Ik heb stellig de indruk dat hier geen gebruik maar misbruik wordt gemaakt van de ontstane situatie. (...)

3. Het verzoek

3.1. verzoekt – voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad – om:

- I. voor recht te verklaren dat de opzegging door is gedaan op grond van een wilsgebrek, dat deze opzegging vernietigbaar is en dat hiervan tijdig mededeling heeft gedaan aan ;
- II. de opzegging van op basis hiervan te vernietigen en te bepalen dat het dienstverband tussen en onverkort is blijven bestaan na 31 maart 2024;
- III. voor recht te verklaren dat geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst door en de opzegging door te vernietigen en te bepalen dat het dienstverband tussen en onverkort voortduurt na 31 maart 2024;
- IV. te veroordelen om aan het haar toekomstige salaris te betalen voor alle na 1 april 2024 opeisbaar geworden maanden, zulks tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal eindigen, onder gelijktijdige toezending van een deugdelijke specificatie;
- V. te veroordelen om aan de maximale wettelijke verhoging van 50% te betalen over het van april 2024 verschuldigde en onbetaald gebleven, althans niet tijdig betaalde, salaris, onder gelijktijdige toezending van een deugdelijke specificatie;
- VI. te veroordelen tot betaling van de wettelijke rente over de verschuldigde en onbetaald gebleven salarisbestanddelen zoals gevorderd onder II en III zulks tot aan de datum van algehele voldoening;
- VII. te veroordelen tot betaling van de proceskosten, inclusief de gebruikelijke nakosten van € 131,00 / € 205,00, te vermeerderen met € 68,00 in geval van betekening van de ten deze te wijzen beschikking alsmede de kosten van de betekening (eventueel: de kosten van het gelegde beslag) en de kosten van de verdere executie.

3.2. Aan haar verzoeken legt – samengevat – het volgende ten grondslag. Er heeft geen rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst plaatsgevonden. Zij heeft de arbeidsovereenkomst in een opwelling opgezegd, omdat zij boos en teleurgesteld was.

had immers haar verzoek om vakantie-uren op te bouwen afgewezen, terwijl zij recht heeft op deze opbouw en bij herhaling hierom heeft verzocht. Dit betekent dat het dienstverband niet per 1 april 2024 is geëindigd. Omdat het dienstverband niet is geëindigd, is – vanaf 1 april 2024 – het loon verschuldigd, wat verhoogd dient te worden met de wettelijke rente en de wettelijke verhoging.

4. Het verweer

4.1. [redacted] verzoekt tot afwijzing van de door [redacted] gedane verzoeken en voert daartoe het volgende aan. Voor de gebondenheid aan deze opzegging is niet vereist dat [redacted] de opzegging gewild heeft. Beslissend is of [redacted] de verklaring van [redacted] heeft beschouwd - en in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs mocht beschouwen - als een opzegging. Hiervan is sprake, omdat de opzegging door [redacted] duidelijk en ondubbelzinnig was. Er was al wrijving in de arbeidsrelatie. [redacted] had immers al eerder aan [redacted] meegedeeld te willen stoppen. Daarnaast waren er geen aanwijzingen en/of omstandigheden waaruit volgt dat [redacted] haar dienstverband niet wilde beëindigen. Ook is geen sprake geweest van de gestelde opwelling of wilsgebrek. De enkele vermelding dat zij teleurgesteld of boos was, is onvoldoende. Daarnaast heeft zij pas uren - na ontvangst van het e-mailbericht van [redacted] - gereageerd, waardoor zij de gelegenheid had na te denken over de opzegging en de daaraan verbonden gevolgen. Ook is [redacted] niet tijdig op de opzegging teruggekomen. Pas op 4 maart 2024 ontvangt [redacted] een brief van de gemachtigde van [redacted] met de uitdrukkelijke mededeling dat [redacted] terug wil komen op haar ontslag. [redacted] mocht derhalve ervan uitgaan dat [redacted] wist wat zij deed en dat de voortzetting van het dienstverband een gepasseerd station was.

5. Voorwaardelijk tegenverzoek

5.1. [redacted] verzoekt de kantonrechter - voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad - voorwaardelijk (indien de arbeidsovereenkomst met [redacted] nog wel zou bestaan) om:

- I. de tussen [redacted] en [redacted] bestaande arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te ontbinden wegens de daarvoor aangevoerde redelijke grond en te bepalen dat [redacted] niet gehouden is tot doorbetaling van het salaris na 31 maart 2024, wettelijke rente en/of wettelijke verhoging, althans deze te matigen;
- II. bij het bepalen van de einddatum geen rekening te houden met de opzegtermijn en de arbeidsovereenkomst direct te ontbinden, althans rekening te houden met de duur gelegen tussen de ontvangst van het verzoekschrift en de dagtekening van de ontbindingsbeschikking;
- III. [redacted] te veroordelen in de kosten van de onderhavige procedure, het salaris van de gemachtigde daaronder begrepen.

5.2. Aan haar verzoeken legt [redacted] - samengevat - het volgende ten grondslag. De arbeidsverhouding tussen [redacted] en [redacted] is inmiddels ernstig en blijvend verstoord. [redacted] meent dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. [redacted] blijft telkens terugkomen op gemaakte afspraken. Ook door [redacted] wordt erkend dat sprake is een verstoorde arbeidsverhouding. In haar e-mailbericht van 28 januari 2024 wordt immers door haarzelf aangegeven dat zij zeer teleurgesteld is in het bestuur. Bovendien worden in het conflict inmiddels ook andere medewerkers (waaronder [redacted]) betrokken (die inmiddels is vertrokken). Na het vertrek van [redacted] zijn er bij [redacted]: bovendien nog een aantal zaken aan het licht gekomen die de vertrouwenskwestie onderschrijven. Zo werd het [redacted] duidelijk dat [redacted] vorig jaar - buiten medeweten en tot verbazing van [redacted] - een printer bij haar thuis heeft laten vervangen op kosten van [redacted]. Indien wordt geoordeeld dat er geen sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding dient de arbeidsovereenkomst op de i-grond te worden ontbonden, aangezien de combinatie van alle hiervoor aangevoerde feiten en omstandigheden maken dat van [redacted] niet in redelijkheid

kan worden geveerd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Omdat ook de vrijwilligers en andere medewerkers van [redacted] in deze procedure worden betrokken, bestaat bij [redacted] ook geen vertrouwen meer dat deze arbeidsrelatie kan worden hersteld.

6. Het verweer tegen het voorwaardelijk tegenverzoek

6.1. [redacted] concludeert (primair) tot afwijzing van de voorwaardelijke tegenverzoeken van [redacted]. Indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, wordt (subsidiair) verzoekt om de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de opzegtermijn toe te wijzen en onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Ter onderbouwing voert [redacted] – samengevat – het volgende aan. Betwist wordt dat zij terugkomt op eerder gemaakte afspraken. Ook wordt betwist dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Zij werkt uitsluitend samen met vrijwilligers en spreekt het bestuur nauwelijks. Onjuist is verder dat zij zonder toestemming een printer heeft aangeschaft. Zij had immers toestemming ontvangen van de voormalige penningmeester. Tot slot is het verzoek met betrekking tot de cumulatiegrond onvoldoende onderbouwd. Onduidelijk is welke andere grond [redacted] aan het verzoek ten grondslag heeft gelegd.

7. De beoordeling

in het verzoek

7.1. De kernvraag is of [redacted] heeft mogen houden aan haar mededeling op 16 januari 2024, inhoudende dat zij per direct haar ontslag wil indienen. De kantonrechter stelt voorop dat naar vaste rechtspraak de opzegging van een arbeidsovereenkomst door de werknemer een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring vereist, die erop is gericht de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. Deze strenge maatstaf dient ertoe de werknemer te behoeden voor de ernstige gevolgen die vrijwillige beëindiging van het dienstverband voor hem of haar kan hebben. In verband met die ernstige gevolgen zal de werkgever niet spoedig mogen aannemen dat een verklaring van de werknemer is gericht op vrijwillige beëindiging van de dienstbetrekking. Onder omstandigheden kan op de werkgever een onderzoeksplicht rusten om na te gaan of de werknemer daadwerkelijk wilde opzeggen en een verplichting om de werknemer over de gevolgen van de opzegging voor te lichten.

7.2. De kantonrechter is van oordeel dat [redacted] niet enkel heeft mogen afgaan op wat [redacted] op 16 januari 2024 heeft meegedeeld. Voor zover zij zich daarop beroept heeft zij zich daaraan ook niet gehouden door niet van een directe beëindiging uit te gaan en te accepteren dat [redacted] daarna nog is komen werken. Dit wordt in het navolgende uitgelegd.

7.3. Zoals al is overwogen, heeft een eenzijdige ontslagname voor een werknemer ernstige gevolgen. Daarom mag de werkgever niet te snel aannemen dat de verklaring van de werknemer is gericht op vrijwillige beëindiging van het dienstverband en moet zij onderzoeken of de werknemer wel echt beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft beoogd en de gevolgen heeft overzien. Dit geldt met name als een werknemer onverwachts, in een emotionele bui of na een ruzie met de werkgever opzegt. Dat [redacted] de arbeidsovereenkomst in een emotionele toestand heeft beëindigd, volgt uit het e-mailbericht dat zij op 16 januari 2024 verstuurd. In dat e-mailbericht (waarin zij reageerde op het e-mailbericht van [redacted]) schrijft zij (zie 2.5.) dat zij 'een jaar' heeft moeten wachten en dan een 'nietszeggende' mail ontvangt, waardoor zij 'dusdanig teleurgesteld' is dat zij heeft besloten om 'per direct' haar ontslag in te dienen. Gezien de strekking en de toonzetting van deze e-mail in combinatie met het feit dat zij diezelfde dag heeft gereageerd, had het voor

voldoende duidelijk moeten zijn dat deze e-mail in een emotionele gemoedstoestand heeft geschreven (wat ook wordt bevestigd in het e-mailbericht dat zij op 28 januari 2024 aan het bestuur van verstuurde, zie 2.7).

7.4 Dit geldt te meer, omdat op 16 januari 2024 beslissingen van het bestuur aan haar meedeelde die voor haar – zoals het bestuur van wist – nadelig of onmogelijk waren. Zij werd als het ware onverhoeds voor het blok gezet. Aan werd immers meegedeeld dat zij (i) geen vakantie-uren mocht opbouwen en (ii) voortaan alle arbeidsuren op locatie moest werken. Begrijpelijk wordt bevonden dat (zoals heeft gesteld) met name de laatste mededeling haar raakte, omdat zij jarenlang de helft van haar arbeidsuren vanuit huis werkte en – zonder dat zij daarover is gehoord – deze thuiswerkmogelijkheid onaangekondigd en eenzijdig door werd ingetrokken. terwijl ervan op de hoogte was (zoals zij immers heeft erkend tijdens de mondelinge behandeling) dat het voor onmogelijk was om alle arbeidsuren op locatie te werken. Zij is immers voor vier dagen (maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag) in de week werkzaam voor een andere werkgever, terwijl de werklocatie van uitsluitend is geopend van maandag tot en met vrijdag. Hierdoor kon zij uitsluitend een dag in de week (op de woensdag) op locatie werken. De overige arbeidsuren werkte zij vanuit huis. Weliswaar is aan de zijde van aangevoerd dat – voorafgaand aan haar opzegging – zou hebben meegedeeld te vertrekken als het bestuur niet in positieve zin op haar verzoek zou beslissen, maar deze stelling is door betwist en niet door onderbouwd. Aan dit verweer wordt daarom voorbijgegaan.

7.5 Ook het standpunt van (althans zo begrijpt de kantonrechter dat) dat zij mocht aannemen dat een vrijwillige beëindiging van haar dienstverband beoogde, omdat sprake was van een beperkte arbeidsomvang van 16 uur per week en zij daarnaast een andere werkgever heeft, dient te worden verworpen. Dat kan zij niet voor beslissen. Van een arbeidsomvang van 16 uur per week kan ook niet worden gezegd dat deze dusdanig verwaarloosbaar klein is dat de werknemer het inkomen dat daaruit voortvloeit niet nodig heeft om te voorzien in de kosten van levensonderhoud. Dat niet een beëindiging van de arbeidsovereenkomst beoogde, volgt ook uit de omstandigheid dat zij de eerstvolgende werkdag de werkzaamheden voor heeft hervat en uitvoering heeft gegeven aan de werkzaamheden tot aan 1 april 2024. Van een 'per direct' ontslag (zoals zij schreef in haar e-mailbericht) was daarom geen sprake. Het antwoord op de vraag op welk moment uitdrukkelijk aan het bestuur van zou hebben meegedeeld dat zij terug wil komen op de opzegging kan in het midden blijven. Gelet op de hierboven genoemde omstandigheden in combinatie met het gesprek dat tussen en op 24 januari 2024 (zie 2.11.) heeft plaatsvonden (wat door niet is weersproken), was het voor in ieder geval kenbaar dat zij er nog niet vanuit kon gaan dat met haar e-mailbericht van 16 januari 2024 daadwerkelijk een vrijwillige beëindiging van haar dienstverband beoogde. In dat gesprek heeft immers aangegeven dat in een emotionele bui en/of opwelling het dienstverband heeft beëindigd en de gevolgen van haar ontslag niet heeft kunnen overzien. Daarnaast heeft – blijkens de verklaring van – aangegeven dat – indien terug wil komen op haar opzegging – zichzelf een e-mailbericht moet versturen naar het bestuur van. Het e-mailbericht dat kort daarna (op 28 januari 2024, zie 2.7.) verstuurde - waarin zij het bestuur verzoekt om een gesprek om te onderzoeken of een oplossing kan worden gevonden waarmee iedereen tevreden is en alle onrust uit de lucht is - moet dan ook binnen die context worden gelezen. In het geval dat het e-mailbericht van 16 januari 2024 wel als zodanig heeft opgevat, had zij zich ervan moeten vergewissen dat de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband overzag en begreep. Dit heeft nagelaten. Daarentegen heeft de opzegging in het

e-mailbericht van 21 januari 2024 bevestigd en heeft zij niet gewezen op de risico's die verbonden zijn aan een dergelijke wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, noch heeft zij uitgenodigd om eerst daarover met haar in gesprek te gaan alvorens zij in een ontslagname kon berusten, terwijl zij – zoals al is overwogen – daartoe voldoende aanleiding had.

Gelet op al het voorgaande kan niet geconcludeerd worden dat de arbeidsovereenkomst op 16 januari 2024 heeft opgezegd. Ten overvloede wordt overwogen dat – anders dan aan de zijde van betoogd – de omstandigheid dat inmiddels een nieuwe medewerker heeft aangenomen voor de functie van niet relevant is voor de beoordeling of sprake is van een rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst door per 1 april 2024.

Verklaring voor recht

7.6. Uit wat hiervoor ter zake van het verzoek van is overwogen en beslist, volgt dat geen sprake is van een (rechtsgeldige) opzegging van de arbeidsovereenkomst per 1 april 2024. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst tussen en (nog steeds) voortduurt. Het verzoek van om de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen kan daarom niet worden toegewezen. De verzochte verklaring voor recht – voor zover heeft verzocht voor recht te verklaren dat zij de arbeidsovereenkomst niet op 16 januari 2024 heeft opgezegd en de arbeidsovereenkomst tussen haar en onverkort voortduurt na 31 maart 2024 – zal worden afgegeven.

Loonbetaling

7.7. heeft aanspraak gemaakt op loonbetaling totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Omdat het dienstverband niet is geëindigd op 1 april 2024 heeft recht op betaling van loon vanaf die datum. Op grond van het bepaalde in artikel 7:628 lid 1 BW is de werkgever verplicht het loon te voldoen als de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, tenzij het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. Op de werkgever rust de stelplicht en de eventuele bewijslast van feiten waaruit volgt dat de werknemer in de betreffende periode niet bereid is geweest de arbeid te verrichten. Dit heeft niet gedaan. Het loon zal daarom worden toegewezen, zoals deze door is verzocht.

Wettelijke verhoging

7.8. De omstandigheid dat de wettelijke verhoging is bedoeld als prikkel voor de werkgever om het loon tijdig te betalen, en mede in acht nemend dat het loon niet heeft betaald omdat zij (achteraf gezien ten onrechte) van mening was dat zij daartoe niet gehouden was, zal de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW worden gematigd tot 25% (artikel 7:625 BW).

Wettelijke rente

7.9. heeft aanspraak gemaakt op de wettelijke rente over de verschuldigde en onbetaald gebleven salarisbestanddelen en heeft daarbij verwezen naar het verzochte onder 'B' en 'C' (in deze beschikking aangeduid als II en III). Uitgegaan wordt van een vergissing in de opstelling van het petitum en dat wordt bedoeld te verzoeken om de wettelijke rente over het achterstallig loon. De gevorderde wettelijke rente over het achterstallig loon zal daarom worden toegewezen vanaf het moment van opeisbaarheid.

Loonspecificatie

7.10. Omdat daartegen geen verweer is gevoerd, zal het verzoek tot afgifte van een deugdelijke loonspecificatie, waarin zijn verwerkt de betalingen van alle loonbetalingen en de wettelijke verhoging worden toegewezen.

Proceskosten

7.11. Omdat in deze procedure grotendeels in het ongelijk is gesteld, wordt zij veroordeeld in de kosten van deze procedure. Hieronder vallen ook de nakosten. De proceskosten van worden begroot op:

- salaris gemachtigde	€ 814,00
- griffierecht	€ 87,00
- nakosten	€ 135,00 (plus de kosten van betekening zoals vermeld in de beslissing)
Totaal	€ 1.036,00

in het voorwaardelijk tegenverzoek

8.1. Omdat de voorwaarde waaronder het tegenverzoek van is ingesteld zich voordoet, zal hieronder het tegenverzoek van worden behandeld en worden beoordeeld of een grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst bestaat.

Ontbinding

8.2. Vooropgesteld wordt dat een arbeidsovereenkomst – op verzoek van de werkgever – alleen ontbonden kan worden als daarvoor een redelijke grond is, herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt (artikel 7:669 lid 1 BW) en geen opzegverbod van toepassing is (artikel 7:671b lid 2 jo. 7:670 BW).

Verstoorde arbeidsverhouding

8.3. Aan haar verzoek heeft primair ten grondslag gelegd dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat deze zodanig is dat in redelijkheid niet van haar kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (art. 7:669 lid 3 sub g BW).

8.4. Vast staat dat goed functioneerde en dat de verhoudingen goed waren. Vervolgens is de arbeidsverhouding tussen het bestuur van en in een korte tijd op scherp komen te staan, wat de vertrouwensband niet ten goede is gekomen. De vraag of de arbeidsverhouding – in zeer korte tijd – voldoende ernstig verstoord is geraakt (zoals heeft betoogd) kan in het midden blijven, omdat – voor toewijzing van een ontbindingsverzoek op grond van een verstoorde arbeidsverhouding – partijen ten minste constructieve en reële pogingen moet hebben ondernomen om te onderzoeken of een vermeende verstoorde relatie nog herstelbaar is. Hiervan is onvoldoende gebleken. Niet gebleken is dat er een gesprek tussen en het bestuur van heeft plaatsgevonden om de spreekwoordelijke ‘lucht te klaren’. Hoewel aan de zijde van tijdens de mondelinge behandeling is toegelicht dat het bestuur van bestaat uit vrijwilligers die op maandelijks basis in de avonden vergaderen en daarnaast een eigen baan hebben, ontstaat dat niet van haar werkgeversverplichting te onderzoeken of de relatie met kan worden hersteld. Omdat er geen enkele poging tot herstel van de arbeidsverhouding door is ondernomen, kan niet worden gezegd dat de verhouding te zeer verstoord zijn om met een gesprek (eventueel met tussenkomst van een

mediator) te worden opgelost. Dit betekent dat het ontbindingsverzoek – voor zover [REDACTED] die baseert op een verstoorde arbeidsverhouding – wordt afgewezen.

Combinatiegrond

8.5. Subsidiair heeft [REDACTED] aan haar ontbindingsverzoek ten grondslag gelegd dat er sprake is van een combinatie van omstandigheden zodanig zijn dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder i BW).

8.6. Vooropgesteld wordt dat de cumulatiegrond is bedoeld voor die gevallen waarin voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevergd kan worden, waarbij de werkgever dat niet kan baseren op omstandigheden uit één enkelvoudige ontslaggrond, maar dit wel kan motiveren en onderbouwen met omstandigheden uit meerdere ontslaggronden samen (*Kamerstukken I, 2018-2019, 35 074, F, pag. 26*). Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om verwijtbaar handelen van de werknemer gecombineerd met onvoldoende functioneren en/of een verstoorde arbeidsverhouding (*Kamerstukken I, 2018-2019, 35 074, nr. 3, pag. 52*). Zoals aan de zijde van [REDACTED] is betoogd, is het verzoek van [REDACTED] enkel gebaseerd op de verstoorde arbeidsverhouding en laat zij na om een tweede grond aan te voeren. Alleen al om deze reden dient het verzoek van [REDACTED] te worden afgewezen.

8.7 De slotsom luidt dan ook dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal worden afgewezen. Omdat het voorwaardelijk tegenverzoek van [REDACTED] wordt afgewezen, wordt niet toegekomen aan de inhoudelijke behandeling van het door [REDACTED] ingesteld tegenverzoek.

Proceskosten

8.8. De proceskosten komen voor rekening van [REDACTED], omdat zij ongelijk krijgt. De kantonrechter ziet aanleiding deze proceskosten vast te stellen op nihil, gelet op de beperkte omvang van het debat en de samenhang die het tegenverzoek heeft met het verzoek.

9. De beslissing

De kantonrechter:

ten aanzien van het verzoek van [REDACTED]

verklaart voor recht dat [REDACTED] op 16 januari 2024 de arbeidsovereenkomst tussen haar en [REDACTED] niet heeft opgezegd en dat deze onverkort voortduurt na 31 maart 2024;

veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] het haar toekomende salaris te betalen voor alle na 1 april 2024 opeisbaar geworden maanden, tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal eindigen, onder gelijktijdige toezending van een deugdelijke specificatie;

veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] de wettelijke verhoging ter hoogte van 25% te betalen over het vanaf april 2024 verschuldigde en onbetaald gebleven – althans niet-tijdig betaalde – salaris, onder gelijktijdige toezending van een deugdelijke specificatie;

veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] de wettelijke rente over het achterstallig loon te betalen vanaf de dag van opeisbaarheid tot aan het moment van algehele voldoening;

veroordeelt _____ in de proceskosten (inclusief nakosten) en stelt deze proceskosten aan de zijde van _____ tot vandaag vast op € 1.036,00, te vermeerderen met de eventuele kosten van betekening van deze beschikking;

in het voorwaardelijk tegenverzoek van _____

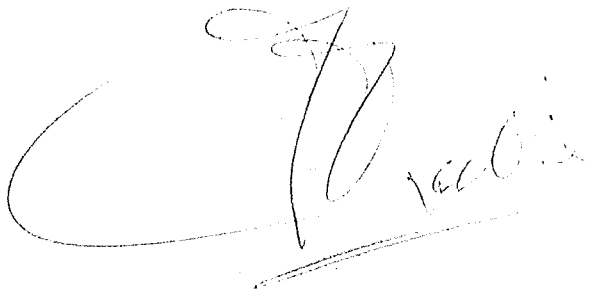

wijst het verzoek af;

veroordeelt _____ tot betaling van de proceskosten, die de kantonrechter aan de kant van _____ tot en met vandaag vaststelt op nihil;

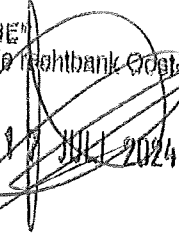
in het voorwaardelijk tegenverzoek van _____

verstaat dat op het voorwaardelijk tegenverzoek van _____ niet hoeft te worden beslist.

Deze beschikking is gegeven door mr. J.M.J. Godrie, kantonrechter, en in het openbaar uitgesproken op 17 juli 2024.



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



17 JULI 2024