

beschikking

RECHTBANK DEN HAAG

Zittingsplaats 's-Gravenhage



Kanton Den Haag

DL

Zaaknummer: 6037662 \ RP VERZ 17-50337

Uitspraakdatum: 23 augustus 2017

Beschikking van de kantonrechter in de zaak van:

de stichting Het Rijnlands Lyceum,

gevestigd te Wassenaar,

verzoekende partij ten aanzien van het eigen verzoek,

verwerende partij ten aanzien van het zelfstandig tegenverzoek,

verder te noemen: de werkgeefster,

gemachtigde: mr. I.A. Hoen,

tegen

██████████
wonende te ██████████,

verwerende partij ten aanzien van het verzoek,

verzoekende partij ten aanzien van het zelfstandig tegenverzoek,

verder te noemen: de werknemster,

gemachtigde: mr. M.K. van den Berge.

1. Het procesverloop

- 1.1. De werkgeefster heeft de kantonrechter bij verzoekschrift, bij de griffie ingekomen op 1 juni 2017, verzocht de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. De werknemster heeft een verweerschrift, tevens deels voorwaardelijk zelfstandig tegenverzoek, ingediend.
- 1.2. Op 2 augustus 2017 heeft de mondelinge behandeling van de verzoeken plaatsgevonden. Verschenen zijn mw. ██████████ en mw. ██████████ namens werkgeefster, bijgestaan door mr. I.A. Hoen, en de werknemster in persoon, bijgestaan door mr. M.K. van den Berge. Daarbij zijn door beide partijen pleitaantekeningen overgelegd. Van het verhandelde ter zitting zijn door de griffier aantekeningen gemaakt die zich in het procesdossier bevinden. Ter zitting is een brief van de bedrijfsarts d.d. 21 juni 2017 overgelegd.

2. De feiten

- 2.1. Werkgeefster is het bevoegd gezag van scholen voor voortgezet onderwijs in Wassenaar, Oegstgeest en Sassenheim. Daarnaast houdt de stichting de International School of The Hague (hierna te noemen: ISH) in stand: deze school biedt zowel basisonderwijs als voortgezet onderwijs aan. In augustus 2012 is de Europese School Den Haag Werkgeefster (hierna te noemen: ESH) van start gegaan. Ten slotte is werkgeefster het bevoegd gezag van de Eerste Nederlandse Montessori School.
- 2.2. Werknemster, geboren op ██████████ is op 25 augustus 2014 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van personal assistant/secretaresse van de directeur van

- ISH, de heer [REDACTED] tegen een salaris van laatstelijk € 2.830,-- bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en verdere emolumenten.
- 2.3. Per 1 oktober 2015 is werkneemster uitgevallen in verband met arbeidsongeschiktheid.
 - 2.4. Op advies van de bedrijfsarts is werkneemster op 24 mei 2016 gestart met haar re-integratie in aangepaste werkzaamheden op de ESH.
 - 2.5. Op 24 juni 2016 heeft werkgeefster tijdens een gesprek met werkneemster aan werkneemster laten weten dat zij geen ruimte zag voor een terugkeer binnen ISH en dat er gezocht zal worden naar een baan buiten werkgeefster met hulp en coaching van Dynamisch Bureau.
 - 2.6. Werkneemster heeft zich op 21 juli 2016 opnieuw ziekgemeld.
 - 2.7. De bedrijfsarts oordeelde in de rapportage van 15 februari 2017 dat werkneemster, na geleidelijke opbouw van uren, met ingang van 1 april 2017 volledig arbeidsgeschikt zou zijn.
 - 2.8. Werkgeefster heeft werkneemster met ingang van 1 april 2017 vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden.
 - 2.9. Op 19 mei 2017 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft op 23 mei 2017 vastgesteld dat zij volledig arbeidsongeschikt was, maar dat zij op een korte termijn hersteld geacht kon worden.
 - 2.10. Op 21 juni 2017 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt is en dat zij bij voldoende herstel na het volgende spreekuur op 22 augustus 2017 volledig kan hervatten.

3. Het verzoek

- 3.1. De werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met de werkneemster te ontbinden. Aan dit verzoek legt de werkgeefster, samengevat, het volgende ten grondslag. Werkgeefster baseert haar verzoek primair op de ongeschiktheid van werkneemster tot het verrichten van de bedongen arbeid anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken (artikel 7:669, lid 3, sub d, BW). Subsidiair baseert werkgeefster het verzoek op een verstoorde arbeidsverhouding (artikel 7:669, lid 3, sub g, BW). En meer subsidiair baseert werkgeefster het verzoek op andere omstandigheden die zodanig zijn dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (artikel 7:669, lid 3, sub h, BW).

Voorafgaand aan het uitvallen van werkneemster had werkgeefster reeds in beeld dat werkneemster niet naar behoren c.q. wens functioneerde. Werkneemster was gespannen in de omgang met collega's en ouders en reageerde in werksituaties op een wijze die door haar omgeving als onaangenaam werd ervaren. Werkgeefster schreef de gespannenheid toe aan mogelijke onzekerheid bij werkneemster over een eventuele verlenging van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster besloot daarom werkneemster de zekerheid te gunnen van een vast dienstverband, alhoewel het beeld van werkneemster niet onverdeeld positief was. Tijdens de arbeidsongeschiktheid is dat beeld verder bevestigd, doordat meerdere collega's, leerlingen en ouders van leerlingen (toen, bij afwezigheid van werkneemster) hun beklag deden over werkneemster. De klachten betroffen - kort gezegd - de onprofessionele houding van werkneemster en haar uiterst onplezierige omgang met mensen.

Werkgeefster heeft daaruit de conclusie getrokken dat het niet in het belang van de school én werkneemster zelf was om haar na het herstel (per 1 april 2017) binnen ISH terug te laten keren. Daarvoor ontbrak ieder draagvlak. In juni 2016 is met werkneemster besproken dat het einddoel van de re-integratie niet een terugkeer in de oorspronkelijke functie zou zijn. Werkgeefster heeft aangeboden de re-integratie, met zorgvuldige en

intensieve begeleiding (door Dynamisch Bureau), in te steken op het vinden van een nieuwe werkomgeving buiten werkgeefster. Hoewel werkneemster kon erkennen dat een terugkeer in haar oorspronkelijke functie of in een andere functie aan ISH niet aan de orde kon zijn, heeft die mededeling ervoor gezorgd dat de verhoudingen tussen partijen gespannen zijn geworden en inmiddels onherstelbaar verstoord zijn geraakt. Partijen hebben in meerdere sessies mediation beproefd, maar dat heeft niet tot een oplossing geleid. Werkgeefster is vervolgens vergaand bereid geweest om werkneemster te vinden in een minnelijke oplossing ter beëindiging van het dienstverband. Ook daarin zijn partijen niet geslaagd. Werkneemster meldde zich vervolgens opnieuw ziek.

Werkgeefster ziet geen enkel perspectief om het dienstverband met werkneemster op vruchtbare wijze voort te zetten. Werkneemster voldoet enerzijds inhoudelijk niet aan de eisen die werkgeefster aan haar werknemers stelt, anderzijds is de arbeidsrelatie inmiddels onherstelbaar verstoord geraakt. Voor een terugkeer van werkneemster ontbreekt ieder draagvlak.

Werkgeefster ziet geen mogelijkheden om werkneemster binnen haar organisatie te herplaatsen. De werkzaamheden die door werkneemster, in het kader van haar re-integratie, tijdelijk op ESH werden verricht vonden boven formatie plaats. Er is geen vacature op ESH.

Werkgeefster merkt op dat de beëindiging van het dienstverband van werkneemster geen verband houdt met enig opzegverbod. Werkneemster is op 1 april 2017 volledig arbeidsgeschikt gemeld. Werkneemster heeft zich vervolgens op 19 mei 2017 opnieuw ziek gemeld. Werkneemster is inmiddels gezien door de bedrijfsarts en zij wordt op korte termijn weer volledig arbeidsgeschikt geacht. Voor alles geldt dat het onderhavige ontbindingsverzoek geen enkel verband houdt met de eventuele arbeidsongeschiktheid van werkneemster.

4. Het verweer en het zelfstandig tegenverzoek

- 4.1. Werkneemster verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. Zij voert daartoe – samengevat – het volgende aan. Ingevolge artikel 7:671b, lid 2, BW geldt er een ‘tijdens-opzegverbod’ zoals bedoeld in artikel 7:670, lid 1, BW (ziekte die nog geen 2 jaren heeft geduurd en welke een aanvang heeft genomen voordat het ontbindingsverzoek is ingediend). Werkneemster is per oktober 2015 uitgevallen in verband met een trauma uit het verleden, het ziektebeeld dat als PTSS bekend staat. Op dit moment is zij nog steeds arbeidsongeschikt. Werkneemster is niet ongeschikt tot het verrichten van de bedongen arbeid als bedoeld in artikel 7:669, lid 3, sub d, BW, althans is eventuele ongeschiktheid het gevolg van ziekte of gebreken, althans heeft werkgeefster werkneemster niet tijdig in kennis gesteld van de vermeende ongeschiktheid noch haar in voldoende mate in de gelegenheid gesteld haar functioneren te verbeteren, dan wel is de vermeende ongeschiktheid het gevolg van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing of voor de arbeidsomstandigheden. Werkgeefster probeert met opbouw van dossier-achteraf te onderbouwen wat zij werkneemster verwijt. Wat volgt is een beschrijving van verwijten, vermoedens, conclusies-achteraf, niet eerder genoemde kwalificaties, inschattingen, en zelfs een invulling van de oorzaken van wat werkgeefster uiteindelijk als ongeschiktheid van werkneemster voor haar functie aanvoert. Wat het verzoekschrift echter niet beschrijft, zijn de redenen voor de druk die werkneemster tijdens haar werk voor de heer Butcher steeds meer ervoer, en waardoor zij uiteindelijk ziek is uitgevallen in oktober 2015. Dat kwam o.a. door de privé-zaken die werkneemster voor de heer [REDACTED] moest

oplossen, zelfs tijdens haar vakantie, en doordat de organisatie op onderdelen niet op orde was, terwijl werkgeefster in dat kader niet voldeed aan haar inspanningsverplichting om werkneemster te beschermen. De suggestie dat werkneemster bij het vaste contract dat werkgeefster haar heeft aangeboden al tekenen vertoonde van wat inmiddels tot ongeschiktheid voor haar functie is bestempeld, maar dat werkgeefster haar het voordeel van de twijfel heeft willen geven door haar een vaste aanstelling te geven, wijst werkneemster als onaannemelijk van de hand. Een professionele instelling zal geen werkneemster in vaste dienst nemen die niet functioneert. De situatie was anders. Werkneemster was sinds 2006 ieder jaar in de maanden juli t/m september in wat minder goede vorm, maar zij kon prima leven/werken met haar PTSS, totdat zij bij werkgeefster door de heer [REDACTED] steeds intensiever werd ingezet voor zaken die niet binnen haar functieomschrijving vielen, maar die zij uit pure loyaliteit wel (te) lange tijd voor hem is blijven doen. Conclusie is dat de aangevoerde grond 7:669 lid 3 sub d BW niet bestaat c.q. niet als redelijk beschouwd kan worden en dus niet tot ontbinding kan leiden.

Zou al sprake zijn van een verstoorde arbeidsverhouding zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW, dan heeft werkgeefster die zelf veroorzaakt. Het beeld rijst op van een gefrustreerde werkgever die op basis van een culpa in eligendo (achteraf verklaard als 'mismatch') een daadwerkelijk zieke werkneemster verwijt dat zij haar oude functie terug wil of binnen de omvangrijke instelling van werkgeefster herplaatst wil worden, en dat daardoor de verhoudingen verstoord zijn geraakt. Alhoewel de frustratie van een werkgever over een langdurig zieke werkneemster (bekend, en tot op zekere hoogte) begrijpelijk is, verbieden wet en bijbehorende regelingen in Nederland nu eenmaal dat zo'n werkneemster wordt behandeld op de wijze zoals werkgeefster werkneemster heeft behandeld. De intentie zal ongetwijfeld goed zijn geweest, maar geen enkele werknemer houdt het vol, om tijdens daadwerkelijke medische (ernstige) ziekte voortdurend ingeprent te krijgen dat ze niet meer terug mag komen, dat re-integratie zo spoedig mogelijk buiten werkgever moet plaatsvinden, en dat mediation 'pour besoin de la cause' wel wordt aangeboden maar dan louter om zo spoedig mogelijk van werkneemster af te komen, en per se niet om de achtergronden van mogelijke problemen op te lossen. Wat werkgeefster bijvoorbeeld weglaat in haar relaas, is dat werkneemster heel hard haar best heeft gedaan om te re-integreren en maandenlang alle adviezen van alle specialisten heeft opgevolgd, maar dat zij op de eerste dag dat zij na de eerste ziekteperiode weer zou gaan werken, op de fiets onderweg naar het werk, de pech had om door een auto te worden aangereden en daarbij haar voet te breken. Werkneemster is hierdoor opnieuw een aantal weken uit de roulatie geweest. Werkneemster kan dan in weerwil van het ontbreken van enige invloed op haar ziekteproces(sen), niet voorkomen dat — hoe onredelijk ook — werkgeefster steeds ongeduldiger wordt ten aanzien van haar vertrek bij werkgeefster. Intussen gaat werkgeefster door met het opbouwen van het dossier tegen werkneemster. Geruime tijd na de ziekmelding van 1 oktober 2015 beginnen de interne memo's en emails met klachten over werkneemster binnen te stromen. Als werknemer moet je dan sterk in je schoenen staan om de werkrelatie als 'niet verstoord' te blijven karakteriseren. En dat stond werkneemster niet. Zij was bezig met intensieve therapie (EDMR) om beter te worden nadat de PTSS-klachten weer waren opgelaaaid, nu werkgeefster weigerde toe te lichten waarom werkneemster nergens meer bij werkgeefster gewenst was. Het lijkt er dan ook sterk op dat werkgeefster de partij is geweest die haar best heeft gedaan de arbeidsrelatie te verstoren. Dat zou tot afwijzing van het ontbindingsverzoek op de g-grond moeten leiden, en tot toewijzing van een tegen(ontbindings)verzoek van werkneemster onder toekenning van een billijke vergoeding.

Er bestaan geen andere omstandigheden, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub h, BW. De nieuwe ontslagregels hebben niet beoogd te voorzien in een "veegbepaling" waarin "beetjes" van redelijke gronden, die niet voldragen genoeg zijn om op zichzelf als redelijke grond te fungeren, op een hoopje "samengeveegd" zouden kunnen worden tot een redelijke grond. De h-grond is daarvoor niet bedoeld. Hieronder vallen blijkens de wetsgeschiedenis, andersoortige redelijke gronden, die juist niet vallen binnen het domein van de a- tot en met de g-grond. Gedacht moet worden aan bijvoorbeeld detentie, illegaliteit en het niet beschikken over een tewerkstellingsvergunning. In de recente Wwz-rechtspraak is daar - onder voorwaarden - de door werkgeefster in deze zaak ook aan de orde gestelde 'mismatch' bij gekomen. Het moet dan wel een evidente mismatch zijn, en daarvan is in deze zaak met een werkneemster die na bijna een jaar onbekritiseerd fulltime werken een (vervroegd) vast contract kreeg aangeboden, geen sprake. Ook de h-grond kan dan ook in deze zaak niet tot ontbinding leiden. Werkneemster verzoekt voor het geval het verzoekschrift toch op enige grond zou worden toegewezen, om uitstel van de ontbindingsdatum zodat zij meer tijd heeft om te genezen en vanuit een dienstverband kan zoeken naar ander passend werk. Verder verzoekt werkneemster in dat geval niet alleen om toekenning van de wettelijke transitievergoeding, maar ook om toekenning van een billijke vergoeding vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.

Voor het geval de kantonrechter zou oordelen dat redelijke gronden voor toewijzing van het verzoek van werkgeefster ontbreken, vraagt werkneemster onder meer zelf ontbinding, per 1 maart 2018 en onder toekenning van een billijke vergoeding, dit laatste ex artikel 7:671c, leden 1 en 2, sub a en b, BW. Werkgeefster heeft valse gronden voor ontslag aangevoerd met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren en ontslag langs die weg te realiseren, waarbij werkneemster tevens een uitgestelde einddatum verzoekt in verband met de genezing van haar ziekte; en een billijke vergoeding verzoekt vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Zij vraagt een termijn voor intrekking van haar ontbindingsverzoek als de kantonrechter oordeelt dat werkgeefster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en om die reden geen billijke vergoeding wordt toegekend. Bij ontbinding verzoekt werkneemster een titel voor de wettelijke transitievergoeding, berekend per een einddatum die niet in de nabije toekomst ligt. Daarbij verzoekt zij om als elementen bij de berekening van de relevante inkomensbestanddelen mee te nemen ook haar BHV-toeslag, zodat haar reken-salaris neerkomt op € 3.454,64 bruto per maand. Die BHV-toeslag heeft werkgeefster in mei 2017 stopgezet en met terugwerkende kracht tot 2016 van werkneemster teruggevorderd/ingehouden op haar salaris. Als de einddatum op 1 maart 2018 wordt gesteld, is mevrouw ruim 3 jaar en 6 maanden in dienst geweest, ofwel voor de transitievergoeding 7 blokken van 1/6 maandsalaris, ofwel € 4.030,41 bruto. Bovendien verzoekt werkneemster om een billijke vergoeding, omdat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, door werkneemster tijdens ziekte dusdanig onder druk te zetten dat zij geen schijn van kans had in de richting van herstel. Daar komt bij dat werkgeefster heeft geweigerd aan haar scholings- en herplaatsingsverplichtingen te voldoen, nu er binnen alle onderdelen die onder werkgeefster hangen met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid wel geschikte vacatures zijn (geweest), al was het maar de functie van event-coördinator die werkneemster niet heeft gekregen, of de door haar geopperde functies van Classroom teacher of Teaching Assistant French. Het zal werkneemster naar verwachting en gelet op de therapieën die zij nog moet volgen om voldoende te herstellen, na augustus 2017 nog zeker twaalf maanden kosten om weer terug te komen op het niveau van psychisch welzijn, zelfvertrouwen en werklust dat zij nodig heeft om succesvol te kunnen solliciteren. Werkneemster verzoekt de

kantonrechter dan ook om bij de bepaling van zowel de mogelijke ontbindingsdatum als de verzochte billijke vergoeding met deze verwachting rekening te houden.

5. De beoordeling

het verzoek van werkgeefster

- 5.1. Beoordeeld dient te worden of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden.
- 5.2. Weliswaar heeft werkneemster aangevoerd dat er vanwege het opzegverbod tijdens ziekte geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan volgen, maar op grond van artikel 7:671b, lid 6, aanhef en onder a, BW kan de kantonrechter het verzoek inwilligen indien het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop de opzegverboden betrekking hebben. Niet gebleken is dat onderhavig verzoek verband houdt met de ziekte van werkneemster.
- 5.3. De kantonrechter stelt vast dat uit artikel 7:669 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werkneemster binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In artikel 7:669 lid 3 BW is nader omschreven wat onder een redelijke grond moet worden verstaan. Bij regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015 (*Stcrt.* 2015/12685) zijn daarvoor nadere regels gesteld (Ontslagregeling).
- 5.4. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door de werkgeefster naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3, onderdelen d, g en h, BW. Daartoe wordt het volgende overwogen.
- 5.5. Werkgeefster heeft niet kunnen aantonen dat werkneemster ongeschikt is voor haar functie (d-grond). Indien zij ongeschikt was, is onbegrijpelijk dat werkgeefster de tijdelijke arbeidsovereenkomst heeft omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Verder staat vast dat werkneemster tot haar ziekte nooit is aangesproken op onvoldoende functioneren. Alle kritiek is verzameld na haar uitval. Aan werkneemster is dus geen gelegenheid gegeven om op die kritiek te reageren en indien de kritiekpunten terecht waren, haar functioneren te verbeteren. Er is daarom onvoldoende bewijs om de ongeschiktheid voor de functie aan te nemen.
- 5.6. Voor zover de arbeidsverhouding is verstoord (g-grond), ligt de oorzaak daarvan voornamelijk bij werkgeefster. Door werkgeefster is in wezen direct aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft werkneemster immers voorafgaande aan haar ziekte nooit aangesproken op onvoldoende functioneren, heeft kritiek op werkneemster verzameld tijdens haar ziekte, heeft werkneemster niet de gelegenheid gegeven om in haar eigen functie te re-integreren, zodat zij na herstel de gelegenheid zou hebben gehad om op de kritiek te reageren en indien de kritiekpunten terecht waren, haar functioneren te verbeteren, en heeft vervolgens werkneemster bij ESH laten re-integreren zonder uitzicht op terugkeer in haar eigen of andere functie bij werkgeefster. Aannemelijk is dat dit handelen van werkgeefster het herstel van werkneemster niet heeft bevorderd.

- 5.7. Andere omstandigheden die maken dat van werkgeefster niet geveerd kan worden dat de arbeidsovereenkomst dient voort te duren, zijn evenmin gebleken. De door werkgeefster in dit verband aangevoerde omstandigheden hangen alle samen met de omstandigheden die zijn aangevoerd voor de andere gronden en die daar geen stand hielden. In dat verband moet ook opgemerkt worden dat onvoldoende is gebleken dat herplaatsing in een andere functie niet mogelijk was. Werkgeefster is een grote organisatie en op geen enkele wijze is gebleken dat werkgeefster zich ingespannen heeft om te zien of werkneemster binnen de organisatie in een andere functie mogelijk herplaatst kon worden. In dat verband is tekenend dat er ten tijde van de mondelinge behandeling kennelijk een vacature voor een vergelijkbare functie aan de eigen functie van werkneemster bij ESH is opengesteld (geweest).
- 5.8. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van werkgeefster zal afwijzen.
- het tegenverzoek van werkneemster:
- 5.9. Het verzoek van werkneemster op grond van artikel 7:671c BW zal worden toegewezen. Werkgeefster heeft zeer duidelijk aan werkneemster laten weten dat een terugkeer binnen de organisatie niet tot de mogelijkheden behoort, zodat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet zinvol is. De arbeidsovereenkomst zal dan ook worden ontbonden. De kantonrechter ziet echter geen grond om te ontbinden op langere termijn, zoals door werkneemster verzocht. Dat verhoudt zich immers niet met de aard van een verzoek op grond van artikel 7:671c BW, dat de arbeidsovereenkomst dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst daarom ontbinden per 1 oktober 2017. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure.
- 5.10. Verder heeft werkneemster verzocht om de transitievergoeding toe te wijzen. Dit verzoek zal worden toegewezen. Op grond van hetgeen met betrekking tot het ontbindingsverzoek van werkgeefster is overwogen, is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zodat artikel 7:673, eerste lid, aanhef en onder b, BW van toepassing is. Per 1 oktober 2016 is werkneemster zes tijdvakken van zes maanden in dienst van werkgeefster. De transitievergoeding bedraagt derhalve 6 x 1/6 maandsalaris. Tussen partijen staat vast dat het maandsalaris € 3.454,64 bruto bedraagt. Dit bedrag zal dan ook als transitievergoeding worden toegewezen.
- 5.11. Ten slotte heeft werkneemster verzocht om ex artikel 7:671c, tweede lid, onder b, BW een billijke vergoeding toe te kennen omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgens haar het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Ook dit verzoek zal worden toegewezen. Op grond van hetgeen met betrekking tot het ontbindingsverzoek van werkgeefster is overwogen, is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter zal een bedrag van € 10.000,- aan billijke vergoeding toewijzen. Hierbij houdt de kantonrechter rekening met enerzijds de ernst van verwijtbaarheid aan de zijde van werkgeefster en de duur van het dienstverband en anderzijds met de verwachting dat werkneemster gezien haar achtergrond na herstel ander werk zal kunnen vinden en dat de achtergrond van haar ziekte, hoe vervelend ook, geen verband houdt met het werk bij werkgeefster. Partijen zijn in hun onderhandelingen kennelijk ook op dit bedrag uitgekomen. Anders dan werkgeefster kennelijk heeft gemeend, is de kantonrechter echter van oordeel dat het bedrag dat is uitgegeven aan Dynamisch Bureau niet in mindering dient te komen op de billijke vergoeding of de transitievergoeding.

5.12. Nu werknemer alleen bij afwijzing van de gevorderde billijke vergoeding om een intrekkingstermijn heeft verzocht, gaat de kantonrechter ervan uit dat zij thans geen belang meer heeft bij een intrekkingstermijn.

met betrekking tot het verzoek en het tegenverzoek:

5.13. De werkgever zal als de in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de kosten van deze procedure.

6. De beslissing

De kantonrechter:

ten aanzien van het verzoek van werkgever:

- wijst de verzochte ontbinding af;

ten aanzien van het verzoek van werknemer:

- ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 oktober 2017;
- veroordeelt werkgever tot betaling aan werknemer van de transitievergoeding van € 3.454,64 bruto;
- veroordeelt werkgever tot betaling aan werknemer van een billijke vergoeding van € 10.000,--;

ten aanzien van het verzoek van werkgever en het tegenverzoek van werknemer:

- veroordeelt werkgever tot betaling van de proceskosten, die de kantonrechter aan de kant van de werknemer tot en met vandaag vaststelt op € 800,-- aan gemachtigdensalaris;
- verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door mr. mr. D. de Loor, kantonrechter en op 23 augustus 2017 in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.

Voor grosse
Afgegeven aan en
ten verzoeken van de
~~verzoekende~~ verwerende partij
De griffier van de rechtbank Den Haag,
Kanton Den Haag