

beschikking

RECHTBANK NOORD-HOLLAND

Handel, Kanton en Insolventie
locatie Haarlem

Zaaknr./rolnr.: 6980133 \ AO VERZ 18-87
Uitspraakdatum: 21 augustus 2018

Beschikking in de zaak van:

de besloten vennootschap WERKGEVER

.verzoekende partij
verder te noemen:
WERKGEVER gemachtigde:
mr. M. Leniger

tegen

WERKNEMER,

verwerende partij verder
te noemen:
WERKNEMER
gemachtigde: mr. R. Boskma

1. Het procesverloop

1.1. WERKGEVER heeft een verzoek gedaan om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. WERKNEMER heeft een verweerschrift en een tegenverzoek ingediend.

1.2. Op 17 juli 2018 heeft een zitting plaatsgevonden . De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht. Beide partijen hebben gebruik gemaakt van pleitaantekeningen , die zijn overgelegd. Voorafgaand aan de zitting heeft WERKGEVER bij brief van 12 juli 2018 nog stukken toegezonden.

2. De feiten

2.1. WERKNEMER is op 15 september 2008 in dienst getreden bij WERKGEVER in de functie van Marketing Manager. De laatste functie die WERKNEMER vervulde, is die van Senior Category Manager afdeling A, met een salaris van € 7.922,78 bruto per maand exclusief vakantiegeld. WERKNEMER is OR-lid.

2.2. Vanaf 1 januari 2013 vervulde WERKNEMER de functie van Senior Manager Sports Marketing. Eind 2015 is de functie Senior Manager Sports Marketing zoals WERKNEMER die vervulde , als gevolg van wijzigingen in de organisatie vervangen door de functie Senior Category Manager afdeling A. Deze functie heeft in juli 2016 haar definitieve vorm gekregen.

2.3. Medio 2017 heeft WERKGEVER in verband met een dalende omzet het zogenaamde Fit for Growth-programma gelanceerd (hierna te noemen FFG). FFG behelsde een herstructurering van de organisatie.

2.4. Op 27 juli 2017 heeft de ondernemingsraad positief geadviseerd over FFG en de implementatie daarvan.

2.5. Op 22 augustus 2017 heeft WERKGEVER in een gesprek met WERKNEMER meegedeeld dat zijn functie als Senior Category Manager afdeling A per 1 oktober 2017 vanwege FFG zou komen te vervallen. De functie is opgesplitst in twee nieuwe functies, te weten Category Manager Afdeling en Manager Category Training. Beide functies zijn lager ingeschaald dan de (oude) functie van WERKNEMER.

2.6. In oktober 2017 heeft WERKNEMER gesolliciteerd naar de functie van Marketing Manager Emerging Markets maar is daarvoor afgewezen omdat hij in de ogen van WERKGEVER niet over de juiste kennis en ervaring beschikte en onvoldoende gemotiveerd overkwam.

2.7. Met ingang van 1 november 2017 is WERKNEMER in verband met het verval van zijn functie vrijgesteld van werkzaamheden.

2.8. Op 19 december 2017 hebben partijen ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vaststellingsovereenkomst gesloten. Bij brief van 22 december 2017 heeft WERKNEMER de vaststellingsovereenkomst ontbonden.

2.9. WERKGEVER heeft op 8 februari 2018 een ontslagaanvraag ingediend bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV). De aanvraag is gebaseerd op bedrijfseconomische redenen, te weten organisatorische veranderingen. WERKNEMER heeft hiertegen verweer gevoerd. Vervolgens heeft een tweede schriftelijke ronde van hoor en wederhoor plaatsgevonden.

2.10. Bij beslissing van 17 april 2018 heeft het UWV geweigerd om aan WERKGEVER toestemming te geven voor opzegging van de arbeidsovereenkomst met WERKNEMER. Het UWV heeft daartoe - kort weergegeven - overwogen dat het niet aannemelijk is geworden dat de werkzaamheden van WERKNEMER zijn komen te vervallen.

3. Het verzoek

3.1. WERKGEVER verzoekt de arbeidsovereenkomst met WERKNEMER te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1, onderdeel b, van het Burgerlijk Wetboek (BW), in verbinding met artikel 7:669 lid 3, onderdeel a BW.

3.2. Aan dit verzoek legt WERKGEVER ten grondslag dat wegens bedrijfseconomische redenen maatregelen moesten worden getroffen ter bevordering van een doelmatige bedrijfsvoering waardoor de functie van WERKNEMER is komen te vervallen. In het kader van de reorganisatie is besloten de functie Senior Category Manager afdeling A op te heffen en te splitsen in de functies Category Manager afdeling A en Category Manager Training. Tot oktober 2017 was WERKNEMER als Senior Category Manager afdeling A verantwoordelijk voor de onderdelen "Afdeling A" en "Training" en had hij één zogenoemde direct report, te weten de Marketing Executive afdeling A, mevrouw X (hierna X). De Category Manager afdeling A is niet verantwoordelijk voor het onderdeel "Training", heeft geen direct reports en is qua beloning lager ingeschaald dan de Senior Category Manager afdeling A. Het reorganisatieplan (FFG) is voorgelegd aan de ondernemingsraad, die positief heeft geadviseerd. WERKGEVER heeft de functie van Category Manager afdeling A aan WERKNEMER aangeboden maar WERKNEMER heeft dit aanbod afgeslagen omdat hij niet geïnteresseerd was in de functie en hij het salaris te laag vond. WERKGEVER heeft zich vervolgens

voldoende ingespannen om WERKNEMER binnen WERKGEVER te herplaatsen. WERKGEVER heeft meerdere gesprekken met WERKNEMER gevoerd en diverse vacatures onder zijn aandacht geprobeerd te brengen. WERKNEMER had uitsluitend belangstelling voor één functie, te weten Senior Marketing Emerging Manager, maar na het doorlopen van de sollicitatieprocedure achtte WERKGEVER hem daarvoor niet geschikt. Er waren én zijn binnen WERKGEVER verder geen passende functies voorhanden voor WERKNEMER.

4. Het verweer en de tegenverzoeken

4.1. WERKNEMER verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. Hij voert daartoe - samengevat - aan dat er geen redelijke grond bestaat om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden omdat de werkzaamheden die WERKNEMER tot oktober 2017 verrichtte niet zijn komen te vervallen. WERKGEVER heeft de functie slechts een andere benaming gegeven. WERKNEMER vervult feitelijk al vanaf juli 2016 de rol van Category Manager afdeling A en in het kader van FFG is deze rol geformaliseerd. Vanaf januari 2016 heeft er een uitholling van zijn functie plaatsgevonden. Voordien had WERKNEMER de verantwoordelijkheid voor de marketing van alle sporten maar gaandeweg was WERKNEMER alleen nog verantwoordelijk voor "afdeling A". WERKNEMER verloor zijn werkzaamheden op het gebied van "Running" terwijl dat het grootste deel van zijn werkzaamheden betrof. Vanaf juli 2016 legde X direct verantwoordelijkheid af aan de Marketing Vice President, de heer Y (hierna Y). WERKNEMER richtte zich op "afdeling A" en X op "Training". WERKNEMER heeft zich verzet tegen deze demotie en meerdere malen gevraagd om een functieomschrijving maar die heeft hij nooit mogen ontvangen van WERKGEVER. De functie van Category Manager afdeling A heeft WERKGEVER nimmer aan WERKNEMER aangeboden en voorts heeft WERKGEVER onvoldoende inspanningen verricht om WERKNEMER te herplaatsen.

4.2. Voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt WERKNEMER (subsidiair) om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 200.000,- bruto. Tevens verzoekt WERKNEMER om een deugdelijke bruto/netto specificatie van deze vergoedingen op straffe van een dwangsom.

4.3. Daarnaast heeft WERKNEMER zowel primair als subsidiair de navolgende tegenverzoeken ingediend:

- a) vernietiging dan wel matiging van het concurrentiebeding;
- b) veroordeling van WERKGEVER om WERKNEMER toe te laten zijn eigen werkzaamheden van Category Manager afdeling A te verrichten binnen 48 uur na betekening van deze beschikking, op straffe van een dwangsom;
- c) veroordeling van WERKGEVER tot betaling aan WERKNEMER van de bonus over 2017 van 16% van zijn jaarsalaris, zijnde € 16.428,68 bruto of een in goede justitie te bepalen bedrag, onder overlegging van een deugdelijke bruto/netto specificatie en op straffe van een dwangsom;
- d) verklaring voor recht dat WERKNEMER aanspraak heeft op uitbetaling van alle opgebouwde en niet genoten wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen en veroordeling van WERKGEVER tot uitbetaling van deze dagen bij het einde van het dienstverband, onder overlegging van een deugdelijke bruto/netto specificatie en op straffe van een dwangsom;
- e) veroordeling van WERKGEVER in de proceskosten.

5. De beoordeling

het verzoek

5.1. De kantonrechter overweegt allereerst dat tussen partijen niet ter discussie staat dat de functie van WERKNEMER, te weten Senior Category Manager afdeling A, per oktober 2017 is komen te vervallen, hetgeen in beginsel een ontslagaanvraag rechtvaardigt. De vraag die voorligt is of in het kader van het afspiegelingsbeginsel, de functie van Category Manager afdeling A moet worden aangemerkt als een met de functie Senior Category Manager afdeling A uitwisselbare functie. WERKGEVER heeft aangevoerd dat deze functies niet uitwisselbaar zijn. WERKNEMER heeft dit betwist. Hij heeft aangevoerd dat genoemde functies uitwisselbaar zijn en dat dit volgt uit het feit dat hij de werkzaamheden behorende bij de functie Category Manager afdeling A in feite al per 1 juli 2016 uitoefende, doordat zijn takenpakket van Senior Category Manager afdeling A al was uitgehold. WERKGEVER heeft dit weersproken. De kantonrechter overweegt als volgt.

5.2. Voor de beoordeling van de vraag of er sprake is van uitwisselbare functies, dient te worden gekeken naar hetgeen partijen zijn overeengekomen (zie ook HR 14 juli 2017, ECLI:NL:HR:2017:1349). In het onderhavige geval staat vast dat er geen schriftelijke functieomschrijving van de functie Senior Category Manager afdeling A voorhanden is, wel is er een functiebeschrijving van de functie Category Manager afdeling A overgelegd. Dit betekent dat de kantonrechter, bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van uitwisselbare functies, dient te kijken naar de feitelijke situatie, waarbij - zoals overwogen - bekeken dient te worden wat partijen zijn overeengekomen.

5.3. Partijen hebben niet gediscussieerd over de inhoud van het takenpakket van de functie Senior Category Manager afdeling A, zoals het destijds is opgedragen aan WERKNEMER. Daarmee staat voldoende vast dat van die functie deel uitmaakte (naast het onderdeel "afdeling A") het onderdeel "Training" en dat de medewerker X direct onder de verantwoordelijkheid van WERKNEMER als Senior Category Manager viel. Uit hetgeen partijen daaromtrent verder hebben verklaard hield dat in dat X haar werkzaamheden/plannen en de uitvoering daarvan met WERKNEMER besprak, dat hij haar aanstuurde en daarvoor de verantwoording droeg. Over de uitvoering en verantwoordelijkheid voor het onderdeel "afdeling A" bestaat tussen partijen geen discussie. Verder staat tussen partijen niet ter discussie dat de twee nieuwe functies Category Manager afdeling A en Category Manager Training, nieuwe functies zijn, waar geen medewerker(s) onder vallen. Daarnaast staat vast dat de "Senior" functie twee schalen hoger was ingedeeld dan voornoemde nieuwe functies en dat het salaris van de nieuwe functies behoorlijk lager is. Voor zover WERKNEMER in zijn verweerschrift nog heeft verwezen naar het onderdeel "Running", dat naar eigen zeggen voor 1 januari 2016 al bij hem was weggenomen, overweegt de kantonrechter dat gesteld noch gebleken is dat "Running" onderdeel uitmaakte van de functie die hij per 1 januari 2016 is gaan bekleden en waarover hier wordt geoordeeld, Senior Category Manager afdeling A.

5.4. WERKNEMER heeft aangevoerd dat hij tot juli 2016 verantwoordelijk was voor Training en de rechtstreekse manager van X was en haar richting en advies gaf. Vanaf juli 2016, aldus WERKNEMER, is hij feitelijk de taken die thans behoren bij de (nieuwe) functie Category Manager afdeling A gaan uitvoeren, omdat hij vanaf die datum zich niet meer met het onderdeel "Training" bemoeide en X voortaan overleg voerde met en verantwoording aflegde aan Y. WERKGEVER heeft betwist dat de Senior functie van WERKNEMER per juli 2016 inhoudelijk is gewijzigd, ook niet in de vorm die WERKNEMER heeft aangevoerd. Desgevraagd heeft Y ter zitting verklaard dat hij in juli 2016 is gestart en met X

wel gesprekken heeft gehad - "feedback" en "guidance"-, maar niet dat hij de verantwoordelijkheid over "Training" en X op zich heeft genomen. Daarbij is gewezen op het feit dat WERKNEMER in 2017 het functioneringsgesprek met X heeft gevoerd als zijnde haar leidinggevende. WERKNEMER heeft dit laatste niet weersproken. WERKNEMER heeft verder desgevraagd ter zitting verklaard dat hij dagelijks sprak met X en af en toe vragen van haar kreeg, maar dat hij zich niet meer bezig hield met Training.

5.5. Op grond van artikel 13 Ontslagregeling is een functie uitwisselbaar met een andere functie als die functies vergelijkbaar zijn (kort gezegd) qua inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en als de functie gelijkwaardig is ten aanzien van het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning.

Uit hetgeen hiervoor is benoemd ter zake de omvang van het takenpakket van WERKNEMER als Senior Category Manager afdeling A in vergelijking met het takenpakket behorende bij de functie van Category Manager afdeling A, is naar het oordeel van de kantonrechter voldoende duidelijk geworden dat deze "Senior" functie zowel qua niveau, als qua salaris, maar ook qua inhoud niet uitwisselbaar is met de functie Category Manager afdeling A.

Weliswaar heeft WERKNEMER aangevoerd dat hij feitelijk al sinds juli 2016 de werkzaamheden van de functie Category Manager afdeling A uitvoert door het wegvallen van Training en de verantwoordelijkheid voor X, doch WERKGEVER heeft dit weersproken.

De kantonrechter stelt vast dat gesteld noch gebleken is dat WERKGEVER opdracht heeft gegeven de werkzaamheden althans de taakinhoud van de Seniorfunctie te wijzigen per juli 2016. Enig bericht van de zijde van WERKGEVER gericht aan WERKNEMER daaromtrent ontbreekt ook. Daar komt bij dat WERKNEMER over die situatie zelf heeft aangevoerd in zijn verweerschrift: *"WERKNEMER heeft in overleg met zijn collega, mevrouw X besloten dat het efficiënt en logisch zou zijn als WERKNEMER zich zou gaan richten op afdeling A en dat zij zich zou gaan richten op "Training", alhoewel de verantwoordelijkheid voor beide onderdelen bij WERKNEMER lag."* Ter zitting heeft hij wederom aangegeven dat hij dit in onderling overleg met X heeft gedaan. Van enig betrokkenheid bij of aanwijzing door WERKGEVER is niets gebleken.

Uit het feit dat WERKNEMER vervolgens in 2017 gewoon het functioneringsgesprek heeft gevoerd met X, volgt eerder dat partijen niet zijn overeengekomen de taakinhoud, de werkzaamheden en de verantwoordelijkheden van de "Senior"functie per juli 2016 te wijzigen. De conclusie moet zijn dat, voor zover de door WERKNEMER aangevoerde uitholling van zijn functie al heeft plaatsgevonden voorafgaand aan de FFG-reorganisatie in 2017, deze uitholling niet door WERKGEVER maar door WERKNEMER zelf is doorgevoerd. Dat betekent dat de kantonrechter hieraan voorbij moet gaan bij de beoordeling. Een ander oordeel zou immers met zich brengen dat een werknemer, vooruitlopend op een aangekondigde reorganisatie, een uitwisselbaarheid kan creëren.

5.6. De conclusie is dat voldoende is komen vast te staan dat de genoemde functies niet als uitwisselbaar zijn aan te merken.

5.7. De volgende vraag is of WERKNEMER had moeten worden herplaatst in een andere functie, waarbij beoordeeld moet worden of er sprake was van een passende functie. WERKNEMER heeft in dat kader aangevoerd dat de functie Category Manager afdeling A aan hem had moeten worden aangeboden en dat dit nooit is gebeurd. WERKGEVER heeft gesteld dat over deze functie in het gesprek van 22 augustus 2017 met WERKNEMER is gesproken als zijnde een passende functie voor hem, maar dat hij direct duidelijk liet blijken dat hij niet geïnteresseerd was.

Zowel Y als de HR Director Front Office Z hebben dit schriftelijk verklaard en ter zitting herhaald. Z heeft verklaard dat in het gesprek is

aangegeven aan WERKNEMER dat die functie dan vacant zou komen. Verder heeft WERKGEVER gesteld dat WERKNEMER ook na dat gesprek niet op die functie heeft gesolliciteerd of aanspraak heeft gemaakt, terwijl hij, als OR-lid, goed op de hoogte was van de reorganisatieplannen en dat de sollicitatieprocedures in september/oktober 2017 zouden plaatsvinden. WERKNEMER heeft ter zitting aangegeven dat alleen in algemene zin zou zijn gezegd dat vanaf september vacante functies werden opengesteld, twee weken voor huidige medewerkers, daarna ook voor derden, maar hij heeft betwist dat hem is gevraagd of hij die functie wil vervullen, dus hij kon de functie ook niet afwijzen. Zijn functie werd gedegradeerd en hij werd boventallig. Desgevraagd heeft WERKNEMER nog aangegeven dat hij niet heeft gesolliciteerd op de functie van Category Manager afdeling A, omdat hij dan zou solliciteren op een lager betaalde baan en dan zijn eigen glazen zou ingooien wat betreft de discussie over boventalligheid.

5.8. De kantonrechter acht het verweer van WERKNEMER dat in het gesprek van 22 augustus 2017 niet met hem is gesproken over de functie van Category Manager afdeling A als zijnde een functie die hij kan gaan vervullen, terwijl hij stelt die functie al te vervullen en er wel is gesproken over zijn boventalligheid en vacante functies die zullen worden opgesteld, ongeloofwaardig. Daar komt bij dat, nog daargelaten de vraag op grond waarvan WERKNEMER de functie thans wel passend acht, heeft te gelden dat WERKGEVER uit de houding van WERKNEMER mocht afleiden dat hij in die functie totaal niet geïnteresseerd was. WERKNEMER was bekend met de herstructurering en de reorganisatieplannen, waarmee hij als OR-lid heeft ingestemd. Het staat vast dat WERKNEMER op geen enkel moment aanspraak heeft gemaakt of een voorbehoud heeft gemaakt betreffende de functie Category Manager afdeling A, ook niet toen hij per 1 november 2017 vrijgesteld werd van werkzaamheden. Het staat ook vast dat WERKNEMER uitsluitend heeft gesolliciteerd naar een andere functie, die van Senior Marketing Emerging Markets, waarvoor hij is afgewezen in oktober 2017. Hij heeft kort daarna met WERKGEVER gesproken over een vertrekregeling, waartoe hij ook een vaststellingsovereenkomst heeft getekend. Deze heeft hij vervolgens wel vernietigd. In dat verband is relevant zijn email van 17 november 2017 aan WERKGEVER, waarin hij nadrukkelijk verklaart dat zijn aarzelingen zijn ingegeven door de timing omdat zijn vriendin op dat moment nog bezig was met een immigratieprocedure waarbij van belang was dat hij in de ogen van de IND normaal werkzaam diende te zijn. Ook nadien heeft hij geen aanspraak gemaakt op de functie Category Manager afdeling A.

De kantonrechter is van oordeel dat onder de gegeven omstandigheden niet geoordeeld kan worden dat WERKGEVER de herplaatsingsplicht heeft geschonden. Het is niet gebleken dat er andere passende vacante functies voor WERKNEMER beschikbaar zijn. De conclusie is dan ook dat de verzochte ontbinding kan worden toegewezen en wel met ingang van 1 oktober 2018.

5.9. WERKGEVER heeft aangegeven dat zij in geval van een ontbinding de transitievergoeding, waarvan tussen partijen vaststaat dat deze € 31.925,81 bruto bedraagt, zal betalen. De kantonrechter zal dit bedrag toewijzen.

5.10. Als de in het ongelijk te stellen partij zal WERKNEMER worden veroordeeld in de proceskosten.

de tegenverzoeken

billijke vergoeding

5.11. WERKNEMER heeft verzocht om, in geval van een ontbinding, toekenning van een billijke vergoeding van € 200.000,00 bruto. Daartoe heeft hij gesteld dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten van WERKGEVER, omdat er sprake is van een voorgewende valse ontslaggrond. Een verdere onderbouwing ontbreekt.

Onder verwijzing naar hetgeen hiervoor is overwogen ter zake van de verzochte ontbinding, oordeelt de kantonrechter dat niet is gebleken dat er sprake is van een voorgewende valse ontslaggrond. Van een ernstig verwijtbaar handelen, als bedoeld in de wet, is de kantonrechter overigens niet gebleken, zodat er geen grond bestaat voor het toekennen van een billijke vergoeding.

toelating werkzaamheden

5.12. WERKNEMER heeft verzocht om toelating tot de werkzaamheden van de functie Category Manager afdeling A. Zoals hiervoor al is overwogen, wordt de arbeidsovereenkomst met WERKNEMER ontbonden, zodat dit verzoek moet worden afgewezen.

concurrentiebeding

5.13. WERKNEMER heeft verzocht om het concurrentiebeding in geval van een ontbinding te vernietigen. WERKGEVER heeft aangegeven tegen dit verzoek geen verweer te voeren in geval van een ontbinding, zodat dit verzoek kan worden toegewezen.

bonus

5.14. Wat betreft de toekenning van de bonus over 2017 overweegt de kantonrechter het volgende. WERKGEVER heeft aangegeven bereid te zijn aan WERKNEMER een bonus over het jaar 2017 uit te keren over de periode dat hij de functie van Senior Category Manager afdeling A heeft bekleed, te weten van 1 januari 2017 tot en met 30 september 2017, zijnde een bedrag van

€ 12.321,51 bruto. De kantonrechter is van oordeel dat WERKNEMER recht heeft op een bonus tot 1 november 2017, de datum waarop WERKNEMER vrijgesteld is van werkzaamheden in verband met zijn boventalligheid. Weliswaar bestond er toen nog een arbeidsrelatie tussen partijen, doch vanaf dat moment heeft WERKNEMER geen werkzaamheden meer verricht waarover hij een bonus kon verdienen. WERKNEMER heeft ook nimmer aanspraak gemaakt op werkzaamheden. WERKGEVER zal daarom worden veroordeeld om aan WERKNEMER een bonus uit te betalen ten bedrage van

€ 13.690,57 bruto, onder overlegging van een deugdelijke bruto/netto specificatie. De gevorderde dwangsom zal worden afgewezen, nu WERKGEVER heeft aangegeven de bonus vrijwillig te zullen voldoen.

uitbetalen vakantiedagen

5.15. WERKNEMER heeft verzocht om voor recht te verklaren dat hij aanspraak heeft op uitbetaling van alle opgebouwde nog niet genoten (58) vakantiedagen en om veroordeling tot uitbetaling daarvan. WERKGEVER heeft aangegeven dat bij beëindiging van het dienstverband zij deze dagen zal uitbetalen en dat WERKGEVER bij het einde van de arbeidsovereenkomst een schriftelijke specificatie van de eindafrekening zal verstrekken. Voor zover sprake is van na 1 november 2017 opgebouwde niet genoten vakantiedagen is daartegen geen verweer gevoerd en kan ook daar de uitbetaling van worden toegewezen. Er is geen reden naar voren gebracht om hieraan te twijfelen, zodat WERKNEMER geen belang heeft bij de gevorderde verklaring voor recht noch de gevorderde dwangsom. De uitbetaling van de vakantiedagen kan worden toegewezen.

5.16. Nu partijen over en weer op punten in het ongelijk zijn gesteld, is de kantonrechter van oordeel dat het redelijk is dat partijen ieder hun eigen proceskosten dragen.

6. De beslissing

De kantonrechter:

het verzoek

6.1. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 oktober 2018 met veroordeling van WERKGEVER tot betaling aan WERKNEMER van de transitievergoeding van € 31.925,81 bruto;

6.2. veroordeelt WERKNEMER tot betaling van de proceskosten, die de kantonrechter aan de kant van WERKGEVER tot en met vandaag vaststelt op € 800,00 wegens salaris gemachtigde;

6.3. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad

6.4. wijst af het meer of anders verzochte.

het tegenverzoek

6.5. vernietigt het concurrentiebeding zoals tussen partijen is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst;

6.6. veroordeelt WERKGEVER om aan WERKNEMER te betalen een bedrag van € 13.690,57 bruto aan bonus over 2017, onder overlegging van een deugdelijke bruto/netto specificatie;

6.7. veroordeelt WERKGEVER om aan WERKNEMER uit te betalen de nog openstaande niet genoten vakantiedagen als vermeld onder r.o. 5.15;

6.8. bepaalt dat iedere partij de eigen proceskosten draagt;

6.9. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad;

6.10. wijst af het meer of anders verzochte.

Deze beschikking is gewezen door mr. L.M. de Vries, kantonrechter en heden in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.

De griffier

De kantonrechter



VOOR GROSSE AFGEGEVEN
de griffier