

beschikking

RECHTBANK OOST-BRABANT

Civiel Recht
Zittingsplaats Eindhoven

Zaakgegevens: 11413326 \ EJ VERZ 24-683

Beschikking van 14 maart 2025

in de zaak van:

[REDACTED]

verzoekende partij,
hierna te noemen: [REDACTED]
gemachtigde: mr. M. Hermens,

tegen:

[REDACTED]

statutair gevestigd en kantoorhoudende te Veldhoven,
verwerende partij,
hierna te noemen: [REDACTED]
procederend bij: [REDACTED] indirect statutair bestuurder.

1. Het verloop van het geding

1.1. Dit blijkt uit het volgende:

- a. het verzoekschrift met producties 1 tot en met 18 (ingekomen ter griffie op 20 november 2024);
- b. de aantekeningen van de griffier van de mondelinge behandeling die op 12 februari 2025 heeft plaatsgevonden. Daarbij waren [REDACTED] mr. M. Hermens, mevrouw [REDACTED] (Officemanager bij [REDACTED]) en de heer [REDACTED] (via [REDACTED] bestuurder van [REDACTED] [REDACTED], hierna: [REDACTED]) aanwezig.

1.2. Tot slot is een datum voor beschikking bepaald.

2. De feiten

2.1. [REDACTED] (geboren op [REDACTED] [REDACTED]) is op 30 januari 2023 in dienst getreden in de functie van 'Chauffeur'. Vanaf 30 januari 2024 was [REDACTED] werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De arbeidsomvang bedroeg 40 uur per week. Hiervoor ontving [REDACTED] (laatstelijk) een brutoloon ter hoogte van € 2.695,68 per vier weken (omgerekend € 2.930,20 bruto per maand) exclusief 8% vakantietoeslag. Op de arbeidsovereenkomst is de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Beroepsgoederenvervoer (hierna: de cao) van toepassing.

2.2. [REDACTED] is een transportbedrijf gespecialiseerd in het vervoeren van pallets, distributievervoer en E - commerce.

2.3. Naar aanleiding van een klacht van een klant heeft [REDACTED] op 5 september 2024 een officiële waarschuwing aan [REDACTED] gegeven. Deze officiële waarschuwing is schriftelijk bevestigd in een brief van 5 september 2024. In die brief staat – voor zover relevant – het volgende vermeld:

'(...)Hierbij ontvang je een officiële waarschuwing omtrent jouw gedrag van de afgelopen periode tegen klanten, dit gedrag is NIET acceptabel en kunnen wij niet tolereren.

Wij verzoeken je dan ook dringend om deze houding te veranderen want bij een volgend 'incident' gaan we andere maatregelen nemen.(...)'

2.4. Van 5 september 2024 tot en met 7 september 2024 zijn de volgende WhatsAppberichten verstuurd tussen [REDACTED]:

'(...)05-09-2024 11:31 - H [REDACTED]: Je kan een officiële waarschuwing verwachten. Word opgemaakt door HR.

05-09-2024 11:31 - : [REDACTED]: Belachelijk, ik zou [REDACTED] even bellen.

05-09-2024 11:32 - [REDACTED]: Je vind mij belachelijk?

05-09-2024 11:32 - [REDACTED]: bijzonder, maar past wel bij je gedrag idd.

05-09-2024 11:32 - [REDACTED]: Jij hoeft mij niet te vertellen wat ik moet doen vriend! Anders mag je nu naar binnen rijden, dat kan IK je namelijk wel vertellen!!!!

05-09-2024 11:35 - : [REDACTED]: Nou zeg. Ik heb [REDACTED] zowel als [REDACTED] hierover gesproken. Wij wachten in principe niet tot klanten pallets hebben afgestapeld. Dat heb ik zo met de klant gecommuniceerd. Klant bijt mij toe dat hij mijn salaris betaald en ik dus moet doen wat hij vindt. Tevens wilde hij niet de bon aftekenen. Ik ga dan verder niet in discussie, maar vertrek. Voorts heb ik alsnog alle emballage meegenomen. Dus niet (ver)oordelen op een incompleet verhaal aub.

05-09-2024 11:35 - : [REDACTED]: Zowel [REDACTED] als [REDACTED] beamen dat wij niet wachten op afstapelen pallets. Dus daar heb ik juist gehandeld.

05-09-2024 11:36 - [REDACTED]: Je gaat mij vertellen waar ik op mag oordelen?! Je moet nog bijdehanter worden !!! Mafkees!!!! Ik beoordeel en veroordeel wat ik zelf wil!!!! GVD!! Het regent klachten over jou, en dan bepaal ik, of je moet je portemonnee trekken dan kan je de hut overnemen met je grote bek!!

05-09-2024 11:37 - : [REDACTED]: Ik heb correct gehandeld bij de klant. Ondersteunt door [REDACTED] en [REDACTED]

05-09-2024 11:38 - [REDACTED]: Jij had ook werkschoenen aan ipv slippers! Officiële waarschuwing is onderweg en je kan nu je gemak houden of naar binnen rijden. En iedere ziekmelding nav bovenstaande wordt niet geaccepteerd! En als je me echt wil uitdagen, zorg voor een goede advocaat of misschien 2! !

Fijne dag [REDACTED]!

07-09-2024 09:05 - [REDACTED]: IMG-20240907-WA0000.jpg (bestand bijgevoegd)

07-09-2024 09:05 - [REDACTED]: Jij dacht dat [REDACTED] eigenaar was van [REDACTED]. Ja verkeerd ingeschat. Ik stel voor dat je gaat solliciteren [REDACTED].

07-09-2024 09:07 - [REDACTED]: Laat je mij even weten wat de voortgang hiervan is, en zoals al eerder aangegeven zal iedere ziekmelding of ander verzuim niet worden geaccepteerd.

Als je wil dat ik je ergens mee help mbt solliciteren, dan hoor ik het graag. De markt is goed dus ik verwacht dat je snel iets nieuws zal hebben.

Zullen we hier een ultimatum aan hangen, ik zeg einde van de maand ben je weg? Eens?

Dit hoeft je niet met [REDACTED] te bespreken of adresseren, ook niet met [REDACTED], dit mag ik zelf bepalen(...)'

2.5. Op 18 september 2024 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen (onder meer) [REDACTED] en [REDACTED]. Naar aanleiding van die gesprekken is – voor zover van belang – de volgende brief verstuurd:

'(...)Naar aanleiding van eerdere gesprekken en de officiële waarschuwing die je hebt ontvangen, moeten we je helaas mededelen dat je vanaf vandaag niet meer welkom bent bij onze klant [REDACTED] op hun verzoek. Ondanks meerdere waarschuwingen en begeleiding is er helaas onvoldoende verbetering opgetreden om de samenwerking met jou en de de klant voort te zetten.

Dit is uiteraard een vervelende situatie, maar wij willen je graag helpen om een volgende stap in je loopbaan te maken. Totdat je een passende nieuwe functie hebt gevonden, kunnen wij je tijdelijk een plek bieden binnen onze divisie [REDACTED]. Dit stelt je in staat om voor een korte periode inkomen te behouden en tegelijkertijd actief te zoeken naar een nieuwe baan die beter bij je past elders.

Daarnaast willen we benadrukken dat eventuele ziekmeldingen of andere vormen van afwezigheid zonder gegronde reden, in deze overgangsperiode niet zullen worden geaccepteerd. Wij rekenen op jouw volledige inzet en aanwezigheid om dit traject succesvol te doorlopen.(...)'

2.6. Op 19 september 2024 heeft [REDACTED] zich ziekgemeld.

2.7. Op 19 september 2024 heeft [REDACTED] aan [REDACTED] meegedeeld dat zijn ziekmelding niet wordt geaccepteerd, waarna een onaangekondigd huisbezoek heeft plaatsgevonden door [REDACTED] en de heer [REDACTED] (werkzaam bij [REDACTED]). Tijdens het huisbezoek is aan [REDACTED] meegedeeld dat hij op 20 september 2024 wordt verwacht op de werkvloer en dat [REDACTED] niet zal overgaan tot het inschakelen van een bedrijfsarts.

2.8. Op 20 september 2024 heeft [REDACTED] aan [REDACTED] meegedeeld dat hij het huisartsensprekuur heeft bezocht en niet kan voldoen aan de opdracht van [REDACTED] om diezelfde dag het werk te hervatten.

2.9. Bij e-mail van 27 september 2024 heeft [REDACTED] – voor zover relevant – de volgende e-mail aan de voormalige gemachtigde van [REDACTED] verstuurd:

'(...)Misschien moet ik duidelijkere taal gebruiken of neem de tijd om mijn emails te lezen en/of vraag een collega of advocaat u te assisteren met het vertalen van mijn emails, want u lijkt het niet te begrijpen.

[REDACTED] is niet ziek, [REDACTED] is aan het drammen en stampvoeten omdat hij er zelf een zootje van heeft gemaakt bij MIJN KLANT en zit nu de zielenpiet uit te hangen!!!! Ik ga hiervoor geen Arbo inschakelen, als hij morgen wederom niet komt opdagen beëindig ik zijn contract.(...)'

2.10. Bij e-mail van 27 september 2024 verstuurt [REDACTED] – voor zover relevant – het volgende e-mailbericht aan de voormalige gemachtigde van [REDACTED]:

'(...)De tijd haalt ons in, ik heb zojuist [REDACTED] gesproken en tevens dit telefoongesprek opgenomen.

■■■■■ is akkoord om zijn dienstverband te beëindigen, wij gaan dit dus ook direct in werking zetten.

Hieronder mijn bevestiging per whatsapp. (...)

2.11. In reactie op de e-mail van ■■■■■ (2.10.) heeft ■■■■■ diezelfde dag – voor zover van belang – het volgende geantwoord:

'(...)Graag wil ik hierbij reageren op de zinsnede: "■■■■■ is akkoord om zijn dienstverband te beëindigen". Dit is een volledig verkeerde voorstelling van zaken en een foutieve interpretatie van hetgeen telefonisch is besproken.

In geen geval ben ik akkoord mijn dienstverband te beëindigen!(...)

2.12. Op 27 september 2024 antwoordt ■■■■■ – voor zover van belang – als volgt op de e-mail die ■■■■■ diezelfde dag verstuurde (2.11.):

'(...)En weer draaien, dat typeert je wel. Ik ben er klaar mee, je ontslag is bevestigd en zal worden doorgevoerd. (...)

2.13. Op 27 september 2024 wordt het ontslag schriftelijk aan ■■■■■ bevestigd. In die brief staat – voor zover relevant – het volgende vermeld:

'(...)Allereerst spijtig om te horen dat je ons gaat verlaten. Hierbij bevestigen wij schriftelijk je ontslag per 27-09-2024.

Je laatste werkdag was afgelopen woensdag, dit in overleg met ■■■■■ die uit coulance je de overige dagen heeft gegeven.

Wij zullen zorgdragen voor een nette afwikkeling en gaan er ook vanuit dat jij dit zal doen.

Graag ontvangen wij van jou retour volgende week dinsdag de 1e oktober a.s.:

- *Je kleding gewassen retour.*
- *Je Key (toegang tot de voordeur en sleutelkast) retour.*
- *Een juiste en correcte opvolging van artikel 7 van je arbeidsovereenkomst.(...)*

3. Het verzoek

3.1. ■■■■■ verzoekt bij beschikking (voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad):

- I. een verklaring voor recht te geven dat ■■■■■ de arbeidsovereenkomst met ■■■■■ op 27 september 2024 onrechtmatig heeft opgezegd;
- II. ■■■■■ te veroordelen tot betaling aan ■■■■■ van een billijke vergoeding conform artikel 7:681 BW van € 36.010,03 bruto onder verstrekking van een deugdelijke bruto/netto specificatie;
- III. ■■■■■ te veroordelen tot betaling aan ■■■■■ van een bedrag ter hoogte van de transitievergoeding van € 2.341,29 bruto, onder verstrekking van een deugdelijke bruto/netto specificatie;
- IV. ■■■■■ te veroordelen tot betaling aan ■■■■■ van een bedrag ter hoogte van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren conform artikel 7:672 lid 9 BW, neerkomend op € 3.369,30 bruto, onder verstrekking van een deugdelijke bruto/netto specificatie;

-
- V. [REDACTED] te veroordelen tot betaling aan [REDACTED] van loon ter hoogte van € 2.346,86 bruto plus wettelijke verhoging;
- VI. [REDACTED] te veroordelen tot betaling aan [REDACTED] van verblijfskosten ter hoogte van € 133,53 netto;
- VII. [REDACTED] te veroordelen tot betaling aan [REDACTED] van de wettelijke rente over de onder II tot en met VI gevorderde bedragen vanaf de dag dat die bedragen zijn verschuldigd;
- VIII. [REDACTED] te veroordelen tot betaling aan [REDACTED] van een bedrag van € 375,00 (exclusief BTW) ter zake van buitengerechtelijke incassokosten conform de staffel buitengerechtelijke incassokosten;
- IX. [REDACTED] te veroordelen in de kosten van de onderhavige procedure, het salaris van de gemachtigde daaronder begrepen.

3.2. [REDACTED] legt aan zijn verzoek – samengevat – het volgende ten grondslag. [REDACTED] heeft op 27 september 2024 zijn arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opgezegd. Daarvoor is zijn schriftelijke instemming nodig en die ontbreekt (artikel 7:671 lid 1 BW). Omdat de arbeidsovereenkomst in strijd met de wet is opgezegd, is [REDACTED] een transitievergoeding (€ 2.341,29 bruto), een gefixeerde schadevergoeding (3.369,30 bruto) en een billijke vergoeding (€ 36.010,03 bruto) aan hem verschuldigd. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding dienen – buiten de onrechtmatige opzegging door [REDACTED] – ook de uitlatingen en handelingen van [REDACTED] te worden betrokken. Hij heeft zich immers intimiderend, schofferend en onprofessioneel uitgelaten. Verder is de door [REDACTED] opgestelde eindafrekening onjuist en dient zij – conform de door hem opgestelde eindafrekening – een bedrag van € 2.346,86 te betalen. Tot slot is [REDACTED] de verblijfskosten met betrekking tot week 36 tot en met 38 van het jaar 2024 nog aan hem verschuldigd.

4. Het verweer

4.1. [REDACTED] concludeert tot afwijzing van de verzoeken en voert – samengevat – het volgende aan. [REDACTED] was werkzaam voor een klant die zorgt voor een groot deel van de omzet van [REDACTED]. Die klant heeft meermaals geklaagd over [REDACTED]. Daarom is besloten om [REDACTED] te plaatsen op andere werkzaamheden en/of bij andere klanten. [REDACTED] is vervolgens de discussie aangegaan met de klant, terwijl hem is gezegd dat hij geen contact mocht opnemen met de klant. Hij is geen eigenaar van [REDACTED] en dient zich daarom te schikken naar de instructies die door [REDACTED] worden gegeven. Ten onrechte heeft hij zich ziekgemeld. Uiteindelijk is de arbeidsovereenkomst geëindigd. [REDACTED] heeft immers de bedrijfseigendommen ingeleverd en is niet meer op de werkvloer verschenen.

5. De beoordeling

Verklaring voor recht

5.1. In deze zaak staat de vraag centraal of de arbeidsovereenkomst van [REDACTED] op 27 september 2024 op rechtsgeldige wijze is beëindigd. De kantonrechter beantwoordt deze vraag ontkennend en motiveert dit als volgt.

5.2. Als de kantonrechter het verweer van [REDACTED] goed begrijpt, stelt zij zich op het standpunt dat partijen overeenstemming hebben bereikt ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op 27 september 2024 (2.10.). Ter onderbouwing daarvan heeft [REDACTED] aangevoerd dat [REDACTED] telefonisch akkoord is gegaan met die

beëindiging, waarna hij de bedrijfseigendommen heeft ingeleverd en niet (meer) op de werkvloer is verschenen. [REDACTED] heeft gemotiveerd weersproken dat hij akkoord is gegaan, maar naar het oordeel van de kantonrechter hoeft in deze zaak zelfs niet te worden beslist of juist is dat [REDACTED] telefonisch akkoord is gegaan met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In artikel 7:670b lid 1 BW staat immers bepaald dat een overeenkomst waarmee een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd slechts geldig is, indien deze schriftelijk is aangegaan. Vast staat dat de beëindiging niet schriftelijk is vastgelegd en dat [REDACTED] geen schriftelijk (bijv. per e-mail en/of app-bericht) akkoord heeft gegeven op enig voorstel om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Ook kan geen sprake zijn van een geldige instemming van [REDACTED] met de beëindiging, omdat daarvoor een schriftelijke verklaring is vereist (artikel 7:671 lid 1 BW) die duidelijk en ondubbelzinnig op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gericht. Een dergelijke verklaring ontbreekt. Dit betekent dat [REDACTED] de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd zonder schriftelijke instemming van [REDACTED] en zonder dat zich een van de uitzonderingen genoemd in artikel 7:671 lid 1 sub a tot en met h BW (zoals een proeftijdontslag of een ontslag op staande voet) voordoet.

5.3. Voorgaande betekent dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst op 27 september 2024 in strijd is met de wettelijke regels en dus niet rechtsgeldig is. De door [REDACTED] verzochte verklaring voor recht – inhoudende dat [REDACTED] de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] op 27 september 2024 onrechtmatig heeft opgezegd – zal daarom worden afgegeven.

Billijke vergoeding

5.4. Uit artikel 7:681 lid 1 sub a BW volgt dat de kantonrechter op verzoek van de werknemer een billijke vergoeding kan toekennen indien de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Gelet op de wetsgeschiedenis is (ook) in het kader van artikel 7:681 lid 1 sub a BW voor toekenning van een billijke vergoeding ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever vereist, maar is in een geval als bedoeld in dat artikel reeds invulling gegeven aan de ernstige verwijtbaarheid als de werkgever de voor een rechtsgeldig ontslag geldende voorschriften niet heeft nageleefd en in strijd met artikel 7:671 BW heeft opgezegd (zie: *Kamerstukken I, 2013-2014, 33 818, nr. C, pag. 99 en 113*). Omdat reeds is geoordeeld dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst door [REDACTED] niet rechtsgeldig heeft plaatsgevonden, wordt het verzoek van [REDACTED] tot toekenning van een billijke vergoeding toegewezen.

5.5. Over de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding wordt als volgt overwogen. Uit de rechtspraak van de Hoge Raad (onder meer *Hoge Raad van 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187 (New Hairstyle)*, *Hoge Raad van 8 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:878 (Zinzia)* en *Hoge Raad van 30 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2218 (Service Now)*) volgt dat het er bij de begroting van de billijke vergoeding, kort gezegd, om gaat dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De rechter kan daarbij rekening houden met de gevolgen van het ontslag voor zover die zijn toe te rekenen aan het in dat kader aan de werkgever te maken verwijt. Daarbij geldt als uitgangspunt dat de rechter de billijke vergoeding dient te bepalen op een wijze die aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. De billijke vergoeding heeft geen specifiek punitief karakter, maar kan dienen om de werkgever te wijzen op de noodzaak zijn gedrag in eventuele volgende gevallen aan te passen. Dit laatste strookt met het uitgangspunt dat met de billijke vergoeding ook kan worden tegengegaan dat werkgevers ervoor kiezen een arbeidsovereenkomst op ernstig verwijtbare wijze te laten eindigen, omdat dit voor hen voordeliger is dan het op juiste wijze beëindigen

van de arbeidsovereenkomst of het in stand houden daarvan (vgl. *Hoge Raad van 8 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:878, r.o. 3.3.5.*).

5.6. [REDACTED] heeft een billijke vergoeding van € 36.010,03 bruto verzocht, welk bedrag volgens hem gelijk is aan het loon dat [REDACTED] aan hem verschuldigd zou zijn indien hij nog negen maanden bij [REDACTED] in dienst zou zijn gebleven. Hij heeft dat gemotiveerd door onder andere te wijzen op het volledige gebrek aan een voldragen (ontslag)grondslag in deze zaak en op het feit dat zelfs als wordt uitgegaan van een situatie waarin hij na de gegeven waarschuwen een verbetertraject had moeten volgen en dat uiteindelijk niet succesvol was geweest of hij langdurig ziek zou zijn geworden, het reëel is om aan te nemen dat de arbeidsovereenkomst nog zo'n negen maanden had voortgeduurd. [REDACTED] heeft geen verweer gevoerd tegen de hoogte van het door [REDACTED] verzochte bedrag. Dat [REDACTED] is uitgegaan van negen bruto maandsalarissen komt de kantonrechter in dit geval niet onredelijk voor, gelet op de omstandigheden en de argumenten die door [REDACTED] zijn aangedragen. Wel dient te worden meegewogen dat [REDACTED] met de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding (zie 5.7. en 5.8.) al (deels) is gecompenseerd voor het handelen van [REDACTED]. De kantonrechter ziet daarom aanleiding om [REDACTED] te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 35.000,00 bruto.

Transitievergoeding

5.7. [REDACTED] heeft verzocht om [REDACTED] te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding ter hoogte van € 2.341,29 bruto. Omdat is geoordeeld dat geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging, is daarmee zeker niet komen vast te staan dat [REDACTED] het ontslag heeft veroorzaakt met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Dat betekent dat zich geen uitzonderingssituatie voordoet en dat [REDACTED] de transitievergoeding verschuldigd is. Tegen de hoogte van het verzochte bedrag is door [REDACTED] geen verweer gevoerd, zodat van de juistheid van voornoemd bedrag wordt uitgegaan. Dit bedrag zal worden toegewezen.

Gefixeerde schadevergoeding

5.8. [REDACTED] heeft verzocht om toewijzing van een bedrag van € 3.369,30 bruto aan gefixeerde schadevergoeding. Artikel 7:672 lid 11 BW bepaalt dat de partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, aan de wederpartij een vergoeding is verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. In artikel 2 van de arbeidsovereenkomst staat bepaald dat ieder der partijen bevoegd is de arbeidsovereenkomst op te zeggen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijnen. Artikel 7:672 lid 2 sub a BW bepaalt dat de opzegtermijn in het onderhavige geval één maand bedroeg. Artikel 7:672 lid 1 BW bepaalt dat opzegging geschiedt tegen het einde van de maand (zie ook artikel 2 lid 2 van de arbeidsovereenkomst). Dit in aanmerking genomen had [REDACTED] op 27 september 2024 de arbeidsovereenkomst niet eerder dan per 1 november 2024 kunnen opzeggen. [REDACTED] heeft hierdoor recht op een gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van het in geld vastgestelde loon over de periode 27 september 2024 tot en met 1 november 2024. Tussen partijen is niet in geschil dat de hoogte van het loon van [REDACTED] over die periode € 3.369,30 bruto bedraagt, zodat dit bedrag aan gefixeerde schadevergoeding zal worden toegewezen.

Loon

5.9. [REDACTED] stelt dat hij te weinig loon heeft ontvangen. Ter onderbouwing heeft hij als productie 18 een gewijzigd overzicht van zijn loon tot en met loonperiode 10 overgelegd. Volgens [REDACTED] bedraagt het achterstallig loon € 2.346,86 bruto. Alhoewel in randnummer 36 van het verzoekschrift staat vermeld dat betaling wordt verzocht van het achterstallig loon over de loonperiodes 10 en 11, gaat de kantonrechter uit van een kennelijke verschrijving en wordt – mede gelet op de bij productie 18 overgelegde berekening van het achterstallig loon – ervan uitgegaan dat betaling wordt verzocht van het achterstallig loon dat betrekking heeft op loonperiodes 9 en 10. Loonperiode 11 ziet immers op de periode gelegen tussen 7 oktober 2024 en 3 november 2024 (zie de tweede loonstrook, overgelegd als productie 13 bij verzoekschrift) en betreft daarmee een periode nadat [REDACTED] onregelmatig heeft opgezegd. Omdat [REDACTED] de door [REDACTED] overgelegde berekening niet heeft weersproken, zal de kantonrechter die berekening volgen en wordt [REDACTED] veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 2.346,86.

Wettelijke verhoging

5.10. De wettelijke verhoging is volgens artikel 7:625 BW verschuldigd indien de verlaagde voldoening van het loon aan de werkgever is toe te rekenen. Dit is het geval. Zoals is geoordeeld, had [REDACTED] het loon van [REDACTED] moeten betalen en dat heeft zij niet gedaan. De kantonrechter ziet aanleiding de wettelijke verhoging ambtshalve te matigen tot 25%.

Verblijfskosten

5.11. De door [REDACTED] verzochte verblijfskosten (€ 133,53 netto) zullen – als niet weersproken – worden toegewezen.

Bruto/netto specificaties

5.12. [REDACTED] heeft verzocht [REDACTED] te veroordelen tot afgifte van de bruto/netto specificaties van de billijke vergoeding, de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Omdat deze verplichting voor de werkgever volgt uit artikel 7:626 lid 1 BW zal het verzoek worden toegewezen.

Buitengerechtelijke incassokosten

5.13. [REDACTED] heeft voldoende gesteld en onderbouwd om de conclusie te rechtvaardigen dat buitengerechtelijke werkzaamheden zijn verricht. Ook is het gevorderde bedrag in overeenstemming met het Besluit. De gevorderde buitengerechtelijke incassokosten ter hoogte van € 375,00 (exclusief 21% btw) zal daarom worden toegewezen.

Wettelijke rente

5.14. Omdat [REDACTED] in verzuim is met de tijdige betaling van de billijke vergoeding, de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding, het loon, de verblijfskosten en de wettelijke verhoging is de gevorderde wettelijke rente over deze bedragen toewijsbaar. Daarbij wordt voor de goede orde opgemerkt dat cumulatie van wettelijke verhoging en wettelijke rente mogelijk is (aldus de Hoge Raad op 5 januari 1979, NJ 1979/207).

Proceskosten

5.15. Omdat [REDACTED] in het ongelijk is gesteld, wordt zij veroordeeld in de proceskosten. Hieronder vallen ook de nakosten. De proceskosten van [REDACTED] [REDACTED] worden begroot op:

- salaris gemachtigde	€	814,00
- griffierecht	€	248,00
- nakosten	€	<u>135,00</u> (plus de kosten van betekening zoals vermeld in de beslissing)
Totaal	€	1.197,00

6. De beslissing

De kantonrechter:

6.1. verklaart voor recht dat [REDACTED] de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] [REDACTED] op 27 september 2024 onrechtmatig heeft opgezegd;

6.2. veroordeelt [REDACTED] tot betaling aan [REDACTED] van een billijke vergoeding ter hoogte van € 35.000,00 bruto;

6.3. veroordeelt [REDACTED] tot betaling aan [REDACTED] [REDACTED] van een transitievergoeding ter hoogte van € 2.341,29 bruto;

6.4. veroordeelt [REDACTED] tot betaling aan [REDACTED] van een gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van € 3.369,30 bruto;

6.5. veroordeelt [REDACTED] tot betaling aan [REDACTED] van het loon ter hoogte van € 2.346,86 bruto;

6.6. veroordeelt [REDACTED] tot betaling van de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW ter hoogte van 25% over het loon (6.5.)

6.7. veroordeelt [REDACTED] tot betaling aan [REDACTED] van de verblijfskosten ter hoogte van € 133,53 netto;

6.8. veroordeelt [REDACTED] tot betaling aan [REDACTED] van de wettelijke rente over de onder 6.2., 6.3., 6.4., 6.5., 6.6. en 6.7. genoemde bedragen vanaf het opeisbaar worden van die bedragen tot de dag van volledige voldoening;

6.9. veroordeelt [REDACTED] tot betaling aan [REDACTED] van een bedrag ter hoogte van € 375,00 (exclusief btw) aan buitengerechtelijke incassokosten;

6.10. veroordeelt [REDACTED] tot verstrekking van een deugdelijke bruto/netto specificatie van de onder 6.2., 6.3. en 6.4. genoemde bedragen;

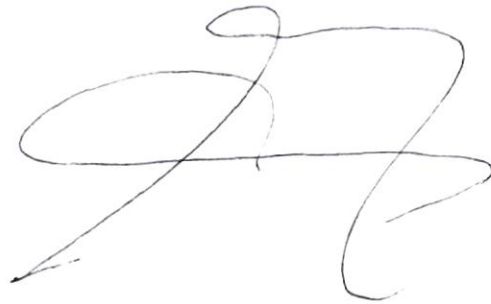
6.11. veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten, die aan de kant van [REDACTED] tot vandaag zijn vastgesteld op € 1.197,00, te betalen binnen veertien dagen en – indien [REDACTED] [REDACTED] niet tijdig aan de proceskostenveroordeling voldoet – te vermeerderen met de kosten van betekening;

6.12. verklaart deze beschikking – voor zover deze ziet op de veroordelingen – uitvoerbaar bij voorraad;

6.13. wijst het meer of anders verzochte af.

Deze beschikking is gegeven door mr. E.M.C. Mommers, kantonrechter, en in het openbaar uitgesproken op 14 maart 2025.

C - Klemens Dubois.



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



14 MAART 2025

