

ECLI:NL:RBNHO:2020:5863

Instantie	Rechtbank Noord-Holland
Datum uitspraak	27-07-2020
Datum publicatie	05-08-2020
Zaaknummer	8587811
Rechtsgebieden	Arbeidsrecht
Bijzondere kenmerken	Op tegenspraak Beschikking
Inhoudsindicatie	Geen dringende reden; vernietiging ontslag; geen (ernstig) verwijtbaar handelen werkgever en werknemer; ontbinding g-grond
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl AR-Updates.nl 2020-0945 JAR 2020/208

Uitspraak

RECHTBANK NOORD-HOLLAND

Handel, Kanton en Bewind
locatie Alkmaar

Zaaknr./rolnr.: 8587811 \ AO VERZ 20-59

Uitspraakdatum: 27 juli 2020

Beschikking in de zaak van:

[verzoeker] ,
wonende te [woonplaats]
verzoekende partij
verder te noemen: [verzoeker]
gemachtigde: mr. S. Jurkovich

tegen

de besloten vennootschap Technibear Import Export B.V.,
gevestigd te Heerhugowaard

verwerende partij

verder te noemen: Technibear

gemachtigde: mr. F. Riezebos

1 Het procesverloop

- 1.1. [verzoeker] heeft een verzoek gedaan, primair om een ontslag te vernietigen, subsidiair om toekenning van onder meer een billijke vergoeding en meer subsidiair om toekenning van onder meer een transitievergoeding. Ook is een verzoek gedaan om een voorlopige voorziening te treffen. Technibear heeft een verweerschrift en een tegenverzoek ingediend.
- 1.2. Op 13 juli 2020 heeft een zitting plaatsgevonden. Partijen hebben daar hun standpunten toegelicht en vragen beantwoord. De griffier heeft daarvan aantekeningen gemaakt.

2 De feiten

- 2.1. [verzoeker] is van 3 maart 2003 tot 3 maart 2008 via een detachering werkzaam geweest voor Technibear.
- 2.2. Sinds 3 maart 2008 is [verzoeker] in dienst bij Technibear. De functie van [verzoeker] is chef werkplaats met een salaris van € 3.519,52 bruto per vier weken, exclusief 8 % vakantietoelage. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Metaalbewerkingsbedrijf van toepassing. Bij Technibear zijn ongeveer 15 mensen in loondienst, waarvan er 12 op de werkplaats werken.
- 2.3. [verzoeker] heeft een chronisch zieke vrouw en een zoontje van 6 jaar. Omdat zijn vrouw niet zelfstandig voor zijn zoontje kan zorgen, gaat hij normaal gesproken (met hulp vanuit de Wmo) iedere dag naar de opvang.
- 2.4. Op 8 maart 2020 heeft [verzoeker] zich bij Technibear afgemeld voor zijn werk, omdat zijn zoontje ziek is en daardoor niet naar de opvang kan. Deze week ontwikkelde de vrouw van [verzoeker] ook corona-gerelateerde klachten. Het gezin is vervolgens op advies van de huisarts en ziekenhuis in zelfquarantaine gegaan. Een week later ontwikkelde ook [verzoeker] zelf klachten die ongeveer een week hebben geduurd. Dit heeft [verzoeker] niet uitdrukkelijk met Technibear besproken.
- 2.5. Technibear heeft [verzoeker] op 16 maart 2020 laten weten dat zij hem weer op werk had verwacht, waarna [verzoeker] zijn situatie aan Technibear heeft uitgelegd. Besproken is dat de scholen en opvang gesloten waren vanwege het coronavirus en dat het gezin van [verzoeker] zoveel mogelijk thuis moest blijven. Op 18 maart 2020 hebben partijen elkaar nogmaals gesproken over de vraag hoe de ontstane situatie zou kunnen worden opgelost. [verzoeker] heeft Technibear toen gewezen op de zogeheten NOW-regeling en verder voorgesteld zijn huisarts een verklaring te laten opstellen ter ondersteuning van een eventuele ziekmelding. Technibear heeft toen gezegd dat een ziekmelding geen optie was, omdat [verzoeker] niet ziek was, maar een oppasprobleem had, en dat eventueel onbetaald verlof kon worden opgenomen. Ook op 20 maart 2020 hebben partijen contact gehad en de mogelijkheid van opvang vanuit de gemeente voor het zoontje van [verzoeker] besproken. Dat bleek niet mogelijk. Gedurende de periode tot 31 maart 2020 is er vervolgens geen persoonlijk contact tussen partijen geweest.
- 2.6. Op 31 maart 2020 heeft Technibear een brief naar [verzoeker] gestuurd met als onderwerp 'officiële waarschuwing'. In de brief heeft Technibear onder andere het volgende geschreven: "*Al jaren zware overschrijdingen van de genoten vrije dagen, en dat scenario dreigt ook weer voor 2020. Feitelijk leg jij dus door je privé omstandigheden alle financiële en organisatorische lasten volledig bij de werkgever neer, terwijl je wel op normale wijze je salaris wilt ontvangen. Dit is voor ons onacceptabel, en dus ook niet akkoord!*". Technibear schrijft verder dat zij daarom maatregelen wil treffen, in overleg wil met [verzoeker] over de wijze waarop hij teveel opgenomen vrije dagen zal

terugbetalen, duidelijkheid wil verkrijgen over de rol van [verzoeker] binnen Technibear, en verder *"De leidinggevende rol welke je nu vervult wordt ondermijnd door jouw afwezigheid, en zorgt voor organisatorische problemen bij de werkgever en mogelijk zelfs een vertrouwensbreuk bij de overige medewerkers. Als jouw privé situatie dit vereist, kunnen we overleg plegen of de rol die je nu hebt, nog wel past in de huidige situatie. Een stap terug in functioneren is bespreekbaar."* Ten slotte schrijft Technibear dat zij juridische bijstand heeft gezocht, dat een grens is overschreden, dat het gedrag niet langer zonder consequentie zal blijven en *"Communiqueer open, kom met voorstellen en creëer daarmee draagvlak om op een normale manier te blijven functioneren binnen Technibear."*

- 2.7. Partijen hebben op 2 april 2020 telefonisch contact gehad. In dat gesprek heeft [verzoeker] aan Technibear opnieuw voorgesteld om hem ziek te melden, wat Technibear heeft geweigerd. Op advies van de toenmalig jurist van [verzoeker] heeft [verzoeker] vanaf dat moment bewust geen contact meer gezocht met Technibear.
- 2.8. Bij brief van 14 april 2020 heeft Technibear [verzoeker] een loonstop opgelegd wegens ongeoorloofde afwezigheid en heeft zij erop gewezen dat als [verzoeker] niet uiterlijk 20 april 2020 op werk zal verschijnen, zij zich zal beraden op het nemen van passende maatregelen, waaronder een ontslag op staande voet.
- 2.9. Op 17 april en 21 april 2020 is er contact tussen Technibear en de toenmalige jurist van [verzoeker] geweest over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Daar zijn zij niet uitgekomen. Op 22 april 2020 heeft Technibear een voorstel van [verzoeker] afgewezen en daarbij meegedeeld uiterlijk 24 april 2020 een redelijk voorstel tegemoet te willen zien, teneinde een ontslag met dringende redenen af te wenden.
- 2.10. Op 24 april 2020 heeft Technibear [verzoeker] op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief heeft Technibear – onder meer - het volgende opgenomen:
"In onze brief (...) hebben wij aangegeven dat er nog één kans bestaat op een ontbinding van het arbeidscontract met wederzijds goedvinden. Uit het telefonisch onderhoud (...) komt echter naar voren dat een passend voorstel van jouw zijde niet gaat komen. Dit vinden wij spijtig om te vernemen, en dwingt ons tot het nemen van een laatste maatregel, welke dan ook onmiddellijk in werking treedt: met ingang van 24 april 2020 is jouw dienstverband bij Technibear Import Export B.V. beëindigd door ontslag met dringende redenen. Gezien de schriftelijke communicatie zoals hierboven beschreven, is de motivatie voor dit ontslag daarvoor voldoende toegelicht."
- 2.11. In een brief van 28 april 2020 heeft Technibear aan de toenmalige jurist van [verzoeker] bericht dat een (oppas)probleem als gevolg van een privé-omstandigheid tot deze situatie heeft geleid, dat [verzoeker] geen perspectief heeft geboden om de situatie te verbeteren en tot een oplossing te komen en dat de houding van [verzoeker] alleen maar kan worden gezien als werkweigering.

3 Het verzoek

- 3.1. [verzoeker] verzoekt de kantonrechter (primair) het ontslag op staande voet te vernietigen en Technibear te veroordelen tot doorbetaling van loon. Aan dit verzoek legt [verzoeker] ten grondslag - kort weergegeven - dat geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. In dat kader heeft [verzoeker] het volgende aangevoerd.
- 3.2. Gelet op de moeilijke thuissituatie van [verzoeker] - zijn vrouw kan vanwege medische redenen niet voor hun zoontje zorgen - was [verzoeker] op 8 maart 2020 genoodzaakt zich voor zijn werk af te melden bij Technibear. In die periode werd ook zijn vrouw ziek. Zij behoort gelet op haar gezondheid tot de groep kwetsbare personen en was extra kwetsbaar in verband met het coronavirus. In die periode namen de zorgen over corona toe. Op 15 maart 2020 werd bekend dat de scholen en opvang gesloten zouden worden, waardoor [verzoeker] klem was gezet. Daarbij waren zijn zoon en vrouw ziek en moest [verzoeker] volgens de richtlijnen van het RIVM thuisblijven. Hierover is op 16 en 17 maart 2020 met Technibear contact geweest, waarna twee

weken geen communicatie is geweest. Op 31 maart 2020 ontving [verzoeker] een officiële waarschuwing en daarna is een loonstop toegepast. Partijen hebben geprobeerd tot een beëindiging van het dienstverband te komen, maar dat is niet gelukt. Daarna is [verzoeker] ontslagen. Van een dringende reden is echter geen sprake, zowel objectief als subjectief gezien. Ook is het ontslag niet onverwijld gegeven en is de dringende reden niet onverwijld meegedeeld.

4 Het verweer en het tegenverzoek

- 4.1. Technibear verweert zich tegen het verzoek. Daartoe is - samengevat - het volgende aangevoerd. Volgens Technibear komt het niet verrichten van de overeengekomen arbeid voor rekening van [verzoeker]. Dat [verzoeker], die niet ziek is en geen klachten heeft, niet thuis kan werken en vanwege de richtlijnen van het RIVM preventief thuis blijft, is een omstandigheid die niet in redelijkheid voor rekening van Technibear komt. Daarvoor kon [verzoeker] vakantiedagen opnemen. Technibear is de afgelopen jaren steeds flexibel en ter wille geweest. Dat kan zij niet blijven doen, vooral niet nu [verzoeker] niet bereid is gebleken tot overleg en het vinden van oplossingen. De opgelegde loonstop was terecht. Er was sprake van werkweigering, terwijl [verzoeker] voldoende was gewaarschuwd. De ongeoorloofde afwezigheid levert een dringende reden op, zodat het ontslag op staande voet terecht is gegeven. Daarbij heeft Technibear rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van [verzoeker]. [verzoeker] wilde geen enkele stap zetten, terwijl hij een belangrijke functie had binnen het bedrijf en door de ongeoorloofde afwezigheid de bedrijfsresultaten in gevaar bracht.
- 4.2. Verder wordt bij wijze van tegenverzoek verzocht om de arbeidsovereenkomst met [verzoeker] te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1, onderdeel a, BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3, primair onderdeel e (verwijtbaar handelen) en subsidiair onderdeel g (verstoorde arbeidsverhouding), BW. Het verzoek is voorwaardelijk, namelijk voor het geval het ontslag op staande voet vernietigd wordt.
- 4.3. [verzoeker] heeft daartegen verweer gevoerd.

5 De beoordeling

het verzoek

- 5.1. Het gaat in deze zaak om de vraag of het ontslag op staande voet moet worden vernietigd en of Technibear moet worden veroordeeld tot doorbetaling van loon.
- 5.2. Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Daarover wordt het volgende overwogen.
- 5.3. De kantonrechter stelt voorop dat het spijtig is dat partijen, gelet op hun jarenlange samenwerking en onderlinge betrokkenheid, in deze procedure terecht zijn gekomen. Uit de stukken en het verhandelde ter zitting blijkt dat enerzijds sprake is van een goede werknemer met een moeilijke, kwetsbare thuissituatie en dat anderzijds sprake is van een betrokken werkgever die in de afgelopen jaren geprobeerd heeft zoveel mogelijk begrip te hebben voor en rekening te houden met deze thuissituatie. Ook blijkt daaruit dat de laatste jaren een situatie heeft bestaan, waarin de werknemer vanwege zijn zware belasting door zijn thuissituatie minder op het werk aanwezig heeft kunnen zijn dan de bedoeling was. Duidelijk is - en beide partijen zijn het daarover ook eens - dat in deze situatie door een passende oplossing verandering moest

komen, maar dat het zover niet is gekomen doordat de situatie op de spits is gedreven door het uitbreken van corona en de bijbehorende strenge overheidsmaatregelen. De kantonrechter is van oordeel dat beide partijen in die periode, vanaf 8 maart 2020, op punten anders hadden kunnen en moeten handelen dan zij hebben gedaan. In die zin valt hen beide een verwijt te maken. Dat handelen van beide partijen, een samenloop van omstandigheden, heeft er uiteindelijk toe geleid dat zij op het punt zijn beland waarin zij niet verder kunnen en willen met elkaar.

- 5.4. In het licht van de onduidelijke situatie van toenemende corona-besmettingen en maatregelen, met een qua gezondheid kwetsbare vrouw, een ziek kind en zelf ook gedurende een korte periode klachten, kan [verzoeker] niet worden verweten dat hij - ook gezien alle adviezen die hij ontving van huisarts, ziekenhuis, UWV en gemeente - in ieder geval tijdelijk niet op het werk aanwezig kon en wilde zijn. Uitgangspunt van overheidswege was in die tijd immers "werk zo veel mogelijk thuis" en ook bij klachten van huisgenoten diende men thuis te blijven. Daar komt nog bij dat hem is geadviseerd thuis te blijven vanwege risico op besmetting van zijn vrouw. Van [verzoeker] mocht echter wel worden verwacht dat hij de benodigde inspanning zou leveren om de ontstane situatie op te lossen, zodat de gevolgen niet volledig voor rekening van Technibear zouden komen. Vooral mocht van hem worden verwacht dat hij zoveel mogelijk zou communiceren en de situatie en mogelijke oplossingen zou bespreken met Technibear. Dat heeft [verzoeker] onvoldoende gedaan. In de eerste weken na de afmelding op 8 maart 2020 is er veelvuldig contact geweest met de werkvloer, waaronder met de leiding van Technibear, maar dat contact nam in frequentie af. In de periode na de officiële waarschuwing op 31 maart 2020 moest het [verzoeker] , gelet op de inhoud van die brief, zonder meer duidelijk zijn dat hij in beweging moest komen en het gesprek met Technibear moest aangaan en een oplossing moest worden gevonden. In die periode is er echter (vrijwel) geen contact geweest, blijkbaar op advies van de toenmalige jurist van [verzoeker] . Mede daardoor beschikte Technibear niet over alle informatie van de kant van [verzoeker] , waaronder de adviezen die hem vanuit de gemeente, Uvw en de zorg waren gegeven, en is een oplossing achterwege gebleven. Dit levert echter geen (ernstig) verwijtbaar handelen op.
- 5.5. Technibear heeft op haar beurt ook niet gehandeld zoals van een goed werkgever mocht worden verwacht. Met de officiële waarschuwing, gevolgd door de loonstop heeft Technibear [verzoeker] hard aangepakt en eigenlijk de toon gezet, terwijl deze maatregelen op dat moment wellicht (nog) niet passend waren. Uit de stukken en ook de zitting is echter ook voldoende gebleken dat Technibear, evenals [verzoeker] , het gevoel had klem te zitten en de bestaande situatie wilde doorbreken. Technibear zag geen andere mogelijkheid meer en heeft met de waarschuwing [verzoeker] in beweging willen krijgen en alsnog tot een oplossing willen komen. In het licht van alle omstandigheden is dat niet onbegrijpelijk, ook gezien de voorgeschiedenis. Dat heeft helaas niet mogen baten, omdat er vanaf dat moment tussen partijen zelf geen contact meer is geweest, maar alleen via de ingeschakelde jurist die na de loonstop vervolgens heeft onderhandeld met Technibear over een beëindiging met wederzijds goedvinden. Nadat bleek dat partijen hier niet uit kwamen, heeft Technibear besloten tot een ontslag op staande voet. Zoals de kantonrechter partijen ter zitting ook heeft voorgehouden, was dit niet de juiste weg. Een dringende reden voor een ontslag op staande voet is immers niet aan de orde. Wat betreft de ziekmelding, zoals door [verzoeker] na ingewonnen advies van de gemeente en het Uvw voorgesteld en door Technibear werd geweigerd, had Technibear anders moeten handelen. Dit levert echter ook van de kant van Technibear, in het licht van alle omstandigheden, geen (ernstig) verwijtbaar handelen op.
- 5.6. Het voorgaande betekent dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Het verzoek van [verzoeker] om vernietiging van dat ontslag zal daarom worden toegewezen.
- 5.7. Nu het ontslag op staande voet wordt vernietigd, duurt de arbeidsovereenkomst voort en heeft [verzoeker] recht op loon, met dien verstande dat Technibear op 14 april 2020 een loonstop heeft opgelegd. Deze loonstop was naar het oordeel van de kantonrechter niet terecht. Vast staat dat [verzoeker] zijn werkzaamheden niet heeft verricht. De vraag die dan voorligt is of dit door een oorzaak is die in redelijkheid voor rekening van [verzoeker] dient te komen. Deze vraag wordt

ontkennend beantwoord. In redelijkheid kan niet worden gezegd dat [verzoeker] ongeoorloofd afwezig is geweest. De richtlijnen van het RIVM waren duidelijk: werk zoveel mogelijk thuis, terwijl van de zijde van Technibear niet is onderzocht of het mogelijk was om zo nodig ander passend werk vanuit huis te doen en dat ook niet is of aangeboden. Van [verzoeker] kon op dat moment niet worden verwacht op werk te verschijnen. De vordering van [verzoeker] tot loonbetaling, de vakantietoeslag daarover en de vakantietoeslag over juni 2019 tot en met mei 2020 zal daarom worden toegewezen.

- 5.8. Ook de verzochte correcties zijn toewijsbaar. Voor inhouding van vakantie-uren bestaat geen grond. Indien teveel uren zijn toegekend bestaat er na afloop van het dienstverband slechts recht op vergoeding van de tegenwaarde wanneer dit tussen partijen is overeengekomen. Ter zitting heeft Technibear bevestigd dat hoewel zij dat liever anders had gezien, het opnemen van verlof in het verleden niet (uitdrukkelijk) is geweigerd en ook aan het opnemen van teveel verlofuren heeft Technibear in het verleden nooit consequenties verbonden. Partijen hebben ook geen duidelijke afspraken daarover gemaakt voordat Technibear akkoord ging met opname van de verlofuren. Daar komt nog bij dat Technibear geen overzichten van de gestelde overschrijding van verlofuren heeft overgelegd.
- 5.9. Evenmin is er grond voor de inhouding op het loon van de aan [verzoeker] verstrekte lening van € 5.000,00. Weliswaar staat het bestaan van de lening niet ter discussie, maar het is niet toegestaan dit te verrekenen met loon. Nu geen termijn voor nakoming is bepaald tussen partijen, kan Technibear op grond van artikel 6:38 BW wel terstond nakoming vorderen. Dat heeft zij kennelijk gedaan door te verrekenen met het loon, zodat de lening thans opeisbaar is.
- 5.10. Over de verschuldigde achterstallige bedragen zal de verzochte wettelijke verhoging van artikel 7:625 BW worden toegewezen, omdat Technibear te laat heeft betaald. De wettelijke verhoging zal worden beperkt tot 10 %.
- 5.11. De verzochte verstrekking van salarisspecificaties, waarin de betalingen en correcties zijn verwerkt zal worden toegewezen.
- 5.12. De verzochte wedertewerkstelling zal gelet op het hierna aan de orde komende tegenverzoek en de beoordeling daarvan worden afgewezen.
- 5.13. Gelet op hetgeen hierna wordt beslist ten aanzien van het tegenverzoek, zullen ook de verzoeken (als onder XII van het verzoekschrift vermeld) tot het opmaken van een eindafrekening en tot uitbetaling van de niet-genoten vakantiedagen tot het einde van het dienstverband worden toegewezen. Het verzoek tot uitbetaling van de vakantietoeslag tot het einde van het dienstverband wordt afgewezen, nu Technibear gelet op het onder 5.7 overwogene al wordt veroordeeld tot betaling van het loon, te vermeerderen met de vakantietoeslag. De in dit verband gevorderde wettelijke rente en wettelijke verhoging worden afgewezen, nu het dienstverband op het moment van deze beschikking nog niet is geëindigd en Technibear dus nog niet in verzuim is. De gevraagde veroordeling tot het overleggen van loonstroken van maart 2020 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd, zal worden toegewezen, onder aanvulling van wat hierover al onder 5.11 is overwogen.
- 5.14. Nu in deze beschikking al een beslissing wordt gegeven over het verzoek van [verzoeker] , is er geen reden meer om een voorlopige voorziening te treffen. Een voorlopige voorziening kan immers alleen worden getroffen voor de duur van het geding (artikel 223 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering). Het verzoek wordt dan ook afgewezen.
- 5.15. De kantonrechter zal bepalen dat partijen ieder hun eigen proceskosten moeten betalen, omdat geen sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten van één van beide partijen.
- 5.16. De beschikking zal uitvoerbaar bij voorraad worden verklaard zoals verzocht, nu door Technibear

geen, althans onvoldoende bijzondere omstandigheden zijn aangevoerd om hiervan af te zien. Voor het stellen van zekerheid ziet de kantonrechter geen aanleiding, nu ook op dit punt geen onderbouwing is gegeven door Technibear.

het tegenverzoek

- 5.17. Hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet moet worden vernietigd. Dat betekent dat de voorwaarde waaronder Technibear het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft gedaan, is vervuld, zodat dit verzoek zal worden beoordeeld.
- 5.18. De kantonrechter stelt voorop 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 [verzoeker] 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).
- 5.19. Technibear voert aan dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in verwijtbaar handelen en subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Technibear op de e-grond naar voren gebrachte feiten en omstandigheden, gelet op hetgeen hiervoor onder het verzoek is overwogen, geen redelijke grond voor ontbinding op. Het subsidiair gedane verzoek tot ontbinding op de g-grond zal wel worden toegewezen. Partijen hebben ter zitting ook verklaard dat zij - gelet op alles wat er is gebeurd - niet met elkaar verder willen en kunnen, zodat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding.
- 5.20. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Technibear zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 8, onderdeel a, BW zal worden ontbonden met ingang van 1 november 2020. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure. Technibear heeft verzocht om bij ontbinding geen rekening te houden met een opzegtermijn, omdat volgens haar sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [verzoeker]. De kantonrechter volgt Technibear daarin niet, zoals ook blijkt uit wat hiervoor is overwogen over het ontslag op staande voet.
- 5.21. Technibear vordert verder een verklaring voor recht dat zij geen transitievergoeding en billijke vergoeding is verschuldigd aan [verzoeker], nu de beëindiging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van [verzoeker]. Zoals reeds is geoordeeld, is van ernstig verwijtbaar handelen van [verzoeker] geen sprake. De gevorderde verklaring voor recht zal daarom worden afgewezen.
- 5.22. Voor zover [verzoeker] in het kader van het tegenverzoek heeft verzocht om toekenning van een billijke vergoeding, zal dit verzoek worden afgewezen. Gelet op de wet is voor toekenning van een billijke vergoeding alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (artikel 7:671b lid 8, onderdeel c, BW). Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat of als een werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren (zie: Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, pag. 34). Een dergelijke situatie doet zich hier niet voor. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde verhouding is het gevolg van de hiervoor genoemde omstandigheden, waaronder de gedragingen van [verzoeker] zelf, en daarbij is geen sprake geweest van een ernstige schending door Technibear van haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst of van andere gedragingen die als ernstig verwijtbaar moeten worden aangemerkt. Dat is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig

is, doet daar niet aan af, omdat het hier gaat om de vraag of de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Technibear. Ten overvloede wijst de kantonrechter nog naar hetgeen hierboven onder 5.3 tot en met 5.5. is overwogen.

- 5.23. Het verzoek van [verzoeker] om Technibear te veroordelen een transitievergoeding te betalen van € 22.143,28 bruto wordt toegewezen. Aan de voorwaarden voor het recht op een transitievergoeding wordt voldaan. Technibear heeft gesteld dat zij de transitievergoeding niet is verschuldigd, omdat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [verzoeker]. Zoals hiervoor al is overwogen, is daarvan echter geen sprake. De berekening is verder niet betwist; wel weerspreekt Technibear de duur van de arbeidsovereenkomst. Op grond van de stukken en het verhandelde ter zitting acht de kantonrechter het voldoende aannemelijk geworden dat sprake is van opvolgende werkgevers zoals bedoeld in artikel 7:673 lid 4 sub b BW. [verzoeker] heeft gedurende de periode van 3 maart 2003 tot 3 maart 2008 op basis van detachering voor Technibear gewerkt. Hoewel sprake is van verschillende werkgevers moeten deze ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze worden geacht elkaars opvolger te zijn en komt die periode uiteindelijk voor rekening van Technibear. Technibear heeft dit ook niet (gemotiveerd) weersproken. De gevorderde wettelijke rente over de transitievergoeding zal overeenkomstig de wettelijke bepaling daarover worden toegewezen vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, dus vanaf 1 december 2020 (artikel 7:686a lid 1 BW).
- 5.24. Nu aan de ontbinding een transitievergoeding wordt verbonden, maar de verschuldigdheid daarvan door [verzoeker] is betwist, zal Technibear in de gelegenheid worden gesteld om het ontbindingsverzoek in te trekken binnen de hierna genoemde termijn.
- 5.25. De kantonrechter zal bepalen dat partijen ieder hun eigen proceskosten moeten betalen, omdat geen sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten van één van beide partijen. Indien Technibear het verzoek intrekt, zal zij de proceskosten van [verzoeker] moeten betalen.

6 De beslissing

De kantonrechter:

het verzoek

- 6.1. vernietigt het ontslag op staande voet van de arbeidsovereenkomst;
- 6.2. veroordeelt Technibear tot betaling aan [verzoeker] van € 3.519,52 bruto per periode van vier weken, vermeerderd met alle emolumenten waaronder vakantietoeslag, vanaf 24 april 2020 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd, te vermeerderen met de wettelijke verhoging met een maximum van 10 % met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:625 BW;
- 6.3. veroordeelt Technibear tot betaling aan [verzoeker] van het achterstallig salaris vanaf 16 maart 2020 tot 24 april 2020 van € 3.519,52 bruto per periode van vier weken, waarop in mindering strekt het loon dat Technibear aan [verzoeker] over die periode heeft betaald, vermeerderd met alle emolumenten, waaronder vakantietoeslag, te vermeerderen met de wettelijke verhoging met een maximum van 10 %;

- 6.4. veroordeelt Technibear tot correctie en betaling van ten onrechte op het salaris ingehouden vakantie-uren (213) van € 4.930,91 bruto en de ten onrechte met het salaris verrekenende lening van € 5.000,00 netto;
- 6.5. veroordeelt Technibear tot betaling van de door [verzoeker] opgebouwde en nog verschuldigde vakantietoeslag over juni 2019 tot en met mei 2020, te vermeerderen met de wettelijke verhoging met een maximum van 10 %;
- 6.6. veroordeelt Technibear tot verstrekking van salarisspecificaties (waarin voor zover nodig de correcties en betalingen zijn verwerkt) over de periode van maart 2020 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd;
- 6.7. veroordeelt Technibear tot verstrekking van een eindafrekening en veroordeelt Technibear tot uitbetaling van de niet-genoten vakantiedagen tot het einde van het dienstverband;
- 6.8. bepaalt dat iedere partij de eigen proceskosten draagt;
- 6.9. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad;

het tegenverzoek

- 6.10. bepaalt dat de termijn, waarbinnen Technibear het verzoek kan intrekken (door middel van een schriftelijke mededeling aan de griffier, met toezending van een kopie daarvan aan de (gemachtigde van de) wederpartij), zal lopen tot en met 10 augustus 2020;

Voor het geval Technibear het verzoek niet binnen die termijn intrekt:

- 6.11. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 november 2020;
- 6.12. veroordeelt Technibear om aan [verzoeker] een transitievergoeding te betalen van € € 22.143,28 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente over dat bedrag vanaf 1 december 2020 tot aan de dag van de gehele betaling;
- 6.13. bepaalt dat iedere partij de eigen proceskosten draagt;

Voor het geval Technibear het verzoek binnen die termijn intrekt:

- 6.14. veroordeelt Technibear tot betaling van de proceskosten, die de kantonrechter aan de kant van [verzoeker] tot en met vandaag vaststelt op € 480,00 aan salaris voor de gemachtigde van [verzoeker] .

Deze beschikking is gewezen door mr. S. Slijkhuis, kantonrechter en op 27 juli 2020 in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.

De griffier De kantonrechter