

# ECLI:NL:RBGEL:2020:6599

Instantie	Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak	26-11-2020
Datum publicatie	15-12-2020
Zaaknummer	8760611
Rechtsgebieden	Civil recht
Bijzondere kenmerken	Eerste aanleg - enkelvoudig Op tegenspraak Beschikking
Inhoudsindicatie	Arbeidsrecht. Ontslag op staande voet vernietigd. Roken op werkplek.  Werkgever strenger dan eigen regels.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl AR-Updates.nl 2020-1556

## Uitspraak

beschikking

### **RECHTBANK GELDERLAND**

Team kanton en handelsrecht

Zittingsplaats Zutphen

Zaakgegevens: 8760611 HA VERZ 20-53

Grosse aan: mr. Soentjens

Afschrift aan: mr. Bloemendal

Verzonden d.d.

**beschikking d.d. 26 november 2020 van de kantonrechter**

in de zaak van

de heer **[verzoeker]**  
wonende te [woonplaats],  
verzoeker,  
verweerder ter zake van het voorwaardelijk tegenverzoek,  
gemachtigde: mr. J.W.M. Soentjens,

tegen

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid  
**Hosokawa Micron B.V.**,  
gevestigd te Doetinchem,  
verweerster,  
verzoekster ter zake van het voorwaardelijk tegenverzoek,  
gemachtigde: mr. B.J. Bloemendal.

Partijen worden hierna [verzoeker] en Hosokawa genoemd.

## **1 Het verloop van de procedure**

Dit verloop blijkt uit:

- het verzoekschrift ex artikel 7:681 BW, per post ingekomen ter griffie op 15 september 2020;
- het verweerschrift ex artikel 7:681 BW, tevens houdende een voorwaardelijk verzoek ex artikel 7:671b BW;
- de brief per e-mail van mr. Bloemendal van 2 november 2020 met bijlagen;
- de aantekeningen van de griffier van de mondelinge behandeling ter zitting van 5 november 2020, waarbij door mr. Soentjens een pleitnota, tevens verweerschrift ex artikel 7:761b BW, en door mr. Bloemendal pleitaantekeningen zijn overgelegd.

## **2 De vaststaande feiten**

2.1 Hosokawa is voortgekomen uit het in 1923 opgerichte bedrijf Nautamix te Haarlem. Zij is wereldleider in de ontwikkeling, productie en levering van poederverwerkingssystemen en apparatuur voor het mechanisch en thermisch verwerken van natte en droge poeders, gespecialiseerd op het gebied van mengen, drogen en agglomereren. Hosokawa maakt deel uit van de Hosokawa Micron Groep. Deze groep is wereldleider op het gebied van procesapparatuur en systemen voor poeder, bulk en stortgoed verwerkende industrie.

2.2 [verzoeker], geboren op [datum] (thans 62 jaar), is vanaf 1 december 2007 in dienst getreden bij Hosokawa in de functie van Schoonmaker/Monteur. Het salaris bedroeg laatstelijk bij een dienstverband van 40 uur per week € € 2.903,00 bruto per maand te vermeerderen met € 68,44

bruto SAO toeslag en met 8% vakantietoeslag. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Metalektro van toepassing. De opzegtermijn bedraagt drie maanden, terwijl tegen het einde van een kalendermaand mag worden opgezegd.

2.3 In 2004 heeft Hosokawa voor alle medewerkers regels ingevoerd met betrekking tot roken op de werkplek. Daarbij is als sanctiebeleid opgenomen:

*"- Het niet houden aan voornoemde regels zal leiden tot een formele eerste respectievelijk tweede schriftelijke waarschuwing. Daarna zal dit kunnen leiden tot het ontslag op staande voet."*

Met ingang van 30 juni 2015 heeft zij een gewijzigd rookbeleid ingevoerd, waarin het aantal ruimtes waar mag worden gerookt specifiek is aangeduid. Onder meer is daarin vastgelegd dat roken slechts op een beperkt aantal plaatsen is toegestaan. Het bovengenoemde sanctiebeleid is herhaald.

2.4 In de brief van 16 februari 2017 van de heer [naam 1], de leidinggevende van [verzoeker] (hierna: [naam 1]), aan [verzoeker] staat het volgende:

*"Naar aanleiding van ons gesprek van 25 januari 2017 wil ik je middels deze brief bevestigen hetgeen besproken en nogmaals uitdrukkelijk doch dringend wijzen op het rookbeleid binnen Hosokawa.*

*Tijdens het gesprek hebben we jouw rookpauzes besproken. Hierbij heb ik aangegeven dat je te vaak een rookpauze neemt. Ook duren deze pauzes te lang! Dit is niet in overeenstemming met het bij jou bekende rookbeleid.*

*Als volgt is ook in eerdere gesprekken met [naam 2] reeds aangegeven dat je rookpauzes niet acceptabel zijn. Nogmaals wil ik hierbij schriftelijk en dringend er op wijzen om onderstaande regels te hanteren.*

*(...)*

*Zie dit schrijven als een formele eerste schriftelijke waarschuwing zoals in voornoemd beleid omschreven.*

*Ik vertrouw erop dat je je aan de regels zult houden."*

2.5 In de brief van 28 april 2020 van Hosokawa aan [verzoeker] staat, samengevat, dat [naam 1] enkele keren heeft geconstateerd dat [verzoeker] tijdens werktijd op een plek waar niet mocht worden gerookt sterk rook naar tabaksrook, dat er sigarettenas wordt aangetroffen, dat [naam 1] [verzoeker] daarop heeft aangesproken maar dat deze telkens ontkend heeft dat hij heeft gerookt. Verder is vermeld:

*"Kortom:*

*het spijt me te moeten concluderen dat er wel door jou wordt gerookt, echter (nog) niet op heterdaad betrapt.*

*Met een grote mate van zekerheid durf ik te stellen dat jouw verhaal vaak niet klopt.*

*Tevens maak je weer veel gebruik van je mobiel (meer dan 30 minuten waarbij je aangeeft te wachten op de split-o-mat en "iets moet downloaden"). Daarbij heb ik aangegeven dat dit niet van belang is en je gewoon door moet en kunt werken.*

*Wij plaatsen voornoemde constatering mede in relatie tot eerder besproken zaken en waarschuwingen t.a.v. je houding, gedrag en arbeidsethos.*

*In combinatie met je frequente ziekteverzuim maakt dat wij je officieel willen waarschuwen voor dit laakbare gedrag én waarbij als leiding van het bedrijf resp. je collega's weinig respijt meer kunnen betrachten.*

*Ten aanzien van het roken verwijzen wij naar het bij jou bekende en bestaande rookbeleid*

*(geactualiseerd bij 2019, gecommuniceerd op intranet) en hierin gesteld in artikel twee m.b.t. het niet houden aan dit rookbeleid:*

*"- Het niet houden aan voornoemde regels zal leiden tot een formele eerste respectievelijk tweede schriftelijke waarschuwing. Daarna zal dit kunnen leiden tot het ontslag op staande voet."*

*Wij beschouwen dit schrijven, na eerder gegeven officiële mondelinge waarschuwingen zoals hiervoor per datum gegeven, als een laatste officiële waarschuwing. (...)"*

2.6 Per 1 april 2019 heeft Hosokawa aan haar werknemers een wederom gewijzigd rookbeleid bekendgemaakt dat onder meer inhield dat vanaf die datum roken alleen was toegestaan binnen gereguleerde en onbetaalde rookpauzes in de rookruimte buiten op het parkeerterrein naast het fietsenhok en voorts is het bovengenoemde sanctiebeleid woordelijk herhaald.

2.7 In de brief van 16 juli 2020 heeft Hosokawa aan [verzoeker] het die dag gegeven ontslag op staande voet bevestigd. In de brief staat het onder meer volgende:

**" Betreft: ontslag op staande voet**

*Geachte heer [verzoeker],*

*Hierbij bevestigen wij dat wij vanochtend 16 juli 2020 in ons gesprek de arbeidsovereenkomst met u met onmiddellijke ingang hebben beëindigd. De dringende redenen voor dit ontslag op staande voet hebben wij u tijdens dit gesprek al aangegeven.*

*De dringende reden voor dit ontslag is, zoals wij u ook vanochtend hebben meegedeeld, dat u vanochtend rond 8.50 uur, ondanks eerder gegeven informele en formele/officialle waarschuwingen, op heterdaad betrapt bent op het stiekum roken in het Grondstoffenmagazijn van onze Testfaciliteiten binnen ons pand. U heeft wederom niet conform het bij ons vigerende en bij ons bekende rookbeleid (zie bijgevoegd) gehandeld, bovendien in het risicovollere Grondstoffenmarkten van de Testafdeling.*

*Tijdens het gesprek hierover vanochtend rond 09.00 uur met uw leidinggevende [naam 1], [naam 3] en ondergetekende heeft u voornoemde heterdaad/feit bevestigd. Hierop heb ik u aangegeven wat de consequenties hiervan zijn mede op basis van het laatste schrijven aan u*

*d.d. 28-04-2020 (eveneens bijgevoegd), zijnde dat ons geen andere keus ligt dan uitvoering te geven aan de gegeven waarschuwing van ontslag op staande voet.*

*U heeft ons gevraagd om nog een laatste kans. Na kort beraad met de leiding, heb ik u aangegeven dat wij daar niet op ingaan aangezien u zeker op het vlak van het roken regelmatig zowel mondeling (zeer regelmatig) als schriftelijk o.a. 16-02-2017 en 28-04-2020, beiden bijgevoegd) bent aangesproken en er grenzen zijn aan het niet houden aan het vigerende beleid. Het gevaar van het roken in een risicovolle ruimte als het Grondstoffenmagazijn, binnen ons pand in strijd met het bekende beleid, in combinatie met andere regelmatig besproken en vastgelegde aspecten t.a.v. uw werkhouding en gedrag, geven ons geen vertrouwen meer t.a.v. het slagen van een zulke laatste kans. Er rest ons geen ander oordeel dan dat uw handelen vanochtend een dringende reden vormt voor dit ontslag op staande voet. (...)"*

### **3 Het verzoek**

3.1 [verzoeker] verzoekt dat de kantonrechter bij uitvoerbaar bij voorraad te verklaren beschikking:

I. de opzegging van de arbeidsovereenkomst zal vernietigen;

II. Hosokawa zal veroordelen tot onverkorte betaling van het loon met de daaraan verbonden emolumenten, vanaf de datum van het ontslag, 16 juli 2020, vermeerderd met de wettelijke rente en de wettelijke verhoging vanaf de dag waarop dat loon verschuldigd doch niet betaald zal zijn;

III. Hosokawa zal veroordelen [verzoeker] toe te laten de bedongen arbeid te verrichten op straffe van een dwangsom van € 500,00 voor iedere dag dat Hosokawa dit na zal laten, met een maximum van € 25.000,00 zodra [verzoeker] weer in staat is deze bedongen werkzaamheden te verrichten;

dan wel, indien de verzochte vernietiging uitblijft;

Subsidiar:

IV. Bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 16 juli 2020 Hosokawa zal veroordelen tot betaling van de transitievergoeding ter hoogte van € 13.196,40 bruto, de gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van € 10.973,34 bruto, en de billijke vergoeding van € 86.492,29 bruto, alles vermeerderd met de wettelijke rente vanaf de datum waarop deze vergoeding verschuldigd zou zijn.

En zowel primair als subsidiar:

IV. Hosokawa zal veroordelen in de proceskosten.

3.2 [verzoeker] legt aan zijn verzoek, tegen de achtergrond van de vaststaande feiten, onder meer de volgende stellingen ten grondslag.

[verzoeker] stelt zich op het standpunt dat hij ten onrechte op staande voet is ontslagen.

Er is geen sprake van een (objectieve of subjectieve) dringende reden. Door in het rookbeleid specifieke sancties te beschrijven heeft Hosokawa zich jegens haar werknemers verbonden om een bepaalde procedure te volgen. Zij moet dan ook dat beleid consequent uitvoeren. Dat bestaat uit twee schriftelijke waarschuwingen en dan de mogelijkheid van ontslag op staande voet. Door op 16 juli 2020 [verzoeker] op staande voet te ontslaan heeft Hosokawa niet volgens haar eigen beleid gehandeld. Er was geen sprake van roken in een risicovolle ruimte.

[verzoeker] heeft moeite om weerstand te bieden aan zijn ernstige rookverslaving. Het is feitelijk een ziekte en mag daarom niet snel leiden tot een ontslag op staande voet. [verzoeker] beschouwt de waarschuwing van 28 april 2020 als de eerste officiële schriftelijke waarschuwing in het kader van het nieuwe "vigerende" rookbeleid. Na een tweede waarschuwing had hij zichzelf gedwongen gezien om zijn rookverslaving (na eerdere mislukte pogingen) definitief te beëindigen. Binnen het bedrijf van Hosokawa wordt roken buiten de aangewezen plek in de praktijk door de vingers gezien, zodat er met twee maten wordt gemeten.

Hosokawa heeft geen dan wel onvoldoende rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van [verzoeker] en de zeer ingrijpende gevolgen die dit ontslag op staande voet voor hem heeft.

#### **4 Het verweer**

Hosokawa heeft verzocht dat de kantonrechter [verzoeker] in zijn verzoek niet ontvankelijk zal verklaren, dan wel zijn verzoek en de hierin opgenomen vorderingen geheel of deels zal afwijzen, dan wel deze zal matigen met veroordeling van [verzoeker] in de proceskosten.

Het verweer van Hosokawa zal, voor zover van belang, hierna worden weergegeven.

## **5 Het tegenverzoek**

5.1 Hosokawa verzoekt dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst zal ontbinden tegen zo kort mogelijke termijn en zonder toekenning van een transitievergoeding indien en voor zover in rechte komt vast te staan dat de arbeidsovereenkomst niet door middel van het ontslag op staande voet is geëindigd op 16 juli 2020, alsmede [verzoeker] zal veroordelen in de proceskosten.

5.2 Hosokawa legt aan haar verzoek, tegen de achtergrond van de vaststaande feiten, onder meer de volgende stellingen ten grondslag.

Voor het geval het gegeven ontslag op staande voet zou worden vernietigd verzoekt Hosokawa ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbare gedragingen (de e-grond), verstoorde arbeidsrelatie (de g-grond), andere omstandigheden (de h-grond) dan wel een combinatie van voornoemde gronden (de i-grond).

Het ondanks herhaalde waarschuwingen weigeren te voldoen aan de rookvoorschriften bij Hosokawa en het in gevaar brengen van zichzelf, levert verwijtbaar en zelfs ernstig verwijtbaar handelen op. Bij Hosokawa is vanwege de herhaalde overtredingen en het niet eerlijk vertellen dat er is gerookt, het vertrouwen in [verzoeker] weg, hetgeen leidt tot een verstoorde arbeidsrelatie. Op de wijze zoals [verzoeker] zijn verslaving beschrijft past hij niet meer bij het bedrijf van Hosokawa, waar het roken buiten een aparte aangewezen plek niet alleen verboden maar ook gevaarlijk is. In ieder geval is er in dit geval sprake van een combinatie van de genoemde omstandigheden die ertoe leiden dat van Hosokawa in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

## **6 Het verweer op het tegenverzoek**

[verzoeker] heeft verweer gevoerd en de kantonrechter verzocht om bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst naast de transitievergoeding van € 13.196,40 bruto een billijke vergoeding toe te kennen van € 86.492,29 bruto

Het verweer van [verzoeker] zal, voor zover van belang, hierna worden weergegeven.

## **7 De beoordeling**

### **Het verzoek van [verzoeker]**

7.1 heeft het verzoek tijdig binnen de in artikel 7:686a lid 4 BW gestelde termijn ingediend, zodat hij in zoverre ontvankelijk is in zijn verzoek.

7.2 De kernvraag is of er sprake is van een dringende reden voor een ontslag op staande voet.

Als dringende redenen voor de werkgever worden ingevolge artikel 7:678 lid 1 BW beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten

gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden geveerd de dienstbetrekking te laten voortduren. Bij de beoordeling van die vraag moeten de omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking worden genomen. Daarbij behoren in de eerste plaats in de beschouwing te worden betrokken de aard en ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt, en verder onder meer de aard van de dienstbetrekking, de duur daarvan en de wijze waarop de werknemer de dienstbetrekking heeft vervuld, alsmede de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals zijn leeftijd en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor hem zou hebben. Ook indien de gevolgen ingrijpend zijn, kan een afweging van deze persoonlijke omstandigheden tegen de aard en de ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt tot de slotsom leiden dat een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is.

7.3 Blijkens de inhoud van de ontslagbrief 16 juli 2020 van heeft Hosokawa aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd dat [verzoeker] ondanks het uitdrukkelijk verbod en eerder gegeven waarschuwingen op heterdaad is betrapt op stiekem roken in het grondstoffenmagazijn van de testfaciliteiten.

[verzoeker] heeft niet betwist dat hij op 16 juli 2020 in het bedrijfspand in strijd met de toepasselijke voorschriften heeft gerookt, maar hij heeft aangevoerd dat er geen sprake is geweest van een (voldoende) dringende reden voor een ontslag op staande voet. Verder heeft hij naar voren gebracht dat Hosokawa van een ontslag op staande voet had moeten afzien mede op grond van de omstandigheden die meebrengen dat deze opzegging voor hem bijzonder ingrijpende gevolgen heeft.

7.4 De kantonrechter overweegt daarover het volgende. Vooropgesteld wordt dat Hosokawa zich in de ontslagbrief beroept op haar antirookbeleid van 31 januari 2019. Daarin is gesteld dat overtreding van de rookvoorschriften *"zal leiden tot een formele eerste respectievelijk tweede schriftelijke waarschuwing. Daarna zal dit kunnen leiden tot het ontslag op staande voet."*

De schriftelijke waarschuwing van 16 februari 2017 is van ruim voor de bekendmaking van het laatst bekendgemaakte antirookbeleid. Het is niet zo dat deze brief in het geheel niet zou kunnen meewegen want ook in 2017 bestond er al een antirookbeleid. Die waarschuwing had echter betrekking op het zich niet houden aan de rookpauzes. Er is daarmee een significant verschil met de aard van de thans geconstateerde overtreding van roken op een plek waar dat is verboden. Bovendien was 16 februari 2017 geruime tijd, bijna 3,5 jaar, voor de gebeurtenis van 16 juli 2020.

De schriftelijke waarschuwing van 28 april 2020 heeft betrekking op enkele situaties waarbij de leidinggevende [verzoeker] heeft verdacht van roken op een verboden plek. [verzoeker] heeft dit ook ter zitting gemotiveerde bestreden. Het is weliswaar niet onaannemelijk dat [verzoeker] toen inderdaad heeft gerookt maar daarmee staat dat nog niet vast. Dat deze waarschuwing heeft te gelden als laatste waarschuwing is gelet op het voorgaande naar het oordeel van de kantonrechter voorbarig geweest.

Het staat buiten twijfel dat het roken niet alleen ontmoedigd dient te worden maar ook dat in bepaalde situaties het risico's van brandgevaar kan meebrengen. Tegenover de gemotiveerde betwisting door [verzoeker], heeft Hosokawa evenwel niet voldoende nader onderbouwd dat er op de plek en op het moment dat [verzoeker] heeft gerookt een substantieel gevaar voor brand of explosie bestond, waardoor het geconstateerde feit reeds op zichzelf, gelet op de geschetste voorgeschiedenis niet als een reden voor ontslag op staande voet dient te worden gekwalificeerd.

De brief van 16 juli 2020 waarin het ontslag op staande voet werd gegeven had dan ook de (aller)laatste formele schriftelijke waarschuwing dienen te zijn. Het geven van een ontslag op

staande voet is de zwaarste sanctie met enorme gevolgen voor de werknemer. Dat geldt te meer voor een werknemer met de leeftijd en beperkte opleiding van [verzoeker], waardoor zijn

kansen op de arbeidsmarkt beperkt zullen zijn. Uit de ontslagbrief blijkt niet, althans onvoldoende, dat [verzoeker] deze ernstige gevolgen voor de werknemer heeft afgewogen tegen het belang van de werkgever om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen. Zij had ook voor een minder ingrijpende maatregel kunnen kiezen, zoals een (aller)laatste waarschuwing of een schorsing al dan niet met inhouding van loon. Ook had de weg kunnen worden gevolgd van een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

- 7.5 Op grond van het voorgaande zal het ontslag op staande voet worden vernietigd, wegens het ontbreken van een (voldoende) dringende reden.
- 7.6 Het voorgaande brengt mee dat de loonvordering van [verzoeker] dient te worden toegewezen als hierna is vermeld. De vordering tot toelating tot de werkzaamheden zal worden afgewezen, omdat [verzoeker] daar geen redelijk belang meer bij heeft gelet op hierna gegeven beslissing tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op korte termijn.
- 7.7 Met het oog op de omstandigheden van het geval komt het de kantonrechter billijk voor de gevorderde wettelijke verhoging ambtshalve te beperken tot nihil.
- 7.8 De door partijen aangevoerde argumenten die in het voorgaande niet aan de orde zijn gekomen, behoeven geen bespreking, nu deze, in het licht van hetgeen is vastgesteld en overwogen, niet tot een andere beslissing kunnen leiden.
- 7.9 Gelet op de uitkomst van de procedure zal worden bepaald dat iedere partij de eigen proceskosten draagt. De veroordelingen zullen deels uitvoerbaar bij voorraad worden verklaard, zoals hierna vermeld.
- Hetgeen meer of anders is verzocht zal worden afgewezen.

### **De tegenverzoeken**

- 7.10 Het gaat vervolgens om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. De gestelde voorwaarde wordt aldus gelezen dat het verzoek wordt ingesteld 'indien het ontslag op staande voet door de kantonrechter wordt vernietigd.' Dit is toelaatbaar gelet op HR 23 december 2017 (Mediant, ECLI:NL:HR:2016:2998). De genoemde voorwaarde is vervuld, zodat het verzoek zal worden behandeld.
- Vooropgesteld wordt dat uit het bepaalde in artikel 7: 671b en 7:669 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In artikel 7:669 lid 3 onder c. tot en met h. is nader bepaald wat als een redelijke grond voor ontbinding moet worden verstaan.
- 7.11 Uit artikel 7:671b lid 2 BW volgt voorts dat een verzoek tot ontbinding slechts kan worden ingewilligd indien er geen opzegverbod geldt als bedoeld in artikel 7:670 BW of met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbare in een ander wettelijk voorschrift gelden. Niet is gesteld of gebleken dat er sprake is van een opzegverbod.
- 7.12 Hosokawa heeft haar verzoek primair gebaseerd op verwijtbaar handelen van [verzoeker] zodanig dat van Hosokawa in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat er sprake is van verwijtbaar gedrag aan de zijde van [verzoeker] volgt uit het vaststaande feit dat Hosokawa ondanks waarschuwing heeft gerookt op een plek waar dat niet mocht.

Echter, een situatie van ernstig verwijtbaar gedrag van [verzoeker] doet zich hier niet voor. Daarvoor wordt verwezen naar hetgeen hierboven is overwogen en beslist omtrent de aard en



oorzaak van de waarschuwingen binnen het door Hosokawa gehanteerde antirookbeleid.

Tevens is er sprake van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie, hetgeen door beide partijen wordt onderkend.

Er is gelet op de aard en de ernst van de gedragingen geen grondslag aanwezig om de ontbinding op de kortst mogelijke termijn uit te spreken en evenmin om in dit geval te bepalen dat [verzoeker] geen recht heeft op een transitievergoeding. De daarop gerichte verzoeken van Hosokawa zullen worden afgewezen. De verzochte transitievergoeding zal dan ook worden toegewezen.

7.13 De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met ingang van 1 januari 2021. Hierbij is nog van belang dat de voor Hosokawa geldende opzegtermijn volgens de CAO drie maanden bedraagt, dat het verzoekschrift door de rechtbank is ontvangen op 15 september 2020 en dat de beschikking wordt gegeven op 26 november 2020. De datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, te rekenen vanaf de datum beschikking is 1 maart 2021. Vermindering met de duur van deze procedure, inclusief de dag van indiening van het verzoekschrift en de dag van de beschikking, zijnde 73 dagen, leidt in dit geval tot een eerdere ontbindingsdatum waarbij dient te worden ontbonden tegen het einde van een maand.

7.14 Er is gelet op de gedragingen van Hosokawa, gezien in het licht van de overtreding door [verzoeker] en hetgeen hiervoor overigens is overwogen, onvoldoende grondslag om naast de transitievergoeding een billijke vergoeding ten laste van Hosokawa toe te kennen.

7.15 De door partijen aangevoerde argumenten die in het voorgaande niet aan de orde zijn gekomen, behoeven geen bespreking, nu deze, in het licht van hetgeen is vastgesteld en overwogen, niet tot een andere beslissing kunnen leiden.

7.16 Gelet op de uitkomst van de procedure zal worden bepaald dat iedere partij de eigen proceskosten draagt. De veroordelingen zullen deels uitvoerbaar bij voorraad worden verklaard, zoals hierna vermeld.

Hetgeen meer of anders is verzocht zal worden afgewezen.

De veroordelingen zullen deels uitvoerbaar bij voorraad worden verklaard, zoals hierna vermeld. Hetgeen meer of anders is verzocht zal worden afgewezen.

## **8 De beslissing**

De kantonrechter:

### **de verzoeken van [verzoeker]:**

8.1 vernietigt de opzegging van de arbeidsovereenkomst;

8.2 veroordeelt Hosokawa tot onverkorte doorbetaling van het loon met de daaraan verbonden emolumenten vanaf de datum van het ontslag, 16 juli 2020, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf de data waarop het loon verschuldigd doch niet betaald is;

8.3 verklaart de veroordeling onder 8.2 uitvoerbaar bij voorraad;

### **het tegenverzoek van Hosokawa:**

8.4 ontbindt de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst met ingang van 1 januari 2021;

8.5 veroordeelt Hosokawa aan [verzoeker] een transitievergoeding te betalen ten bedrage van € 13.196,40 bruto;

8.6 verklaart de veroordeling onder 8.5 uitvoerbaar bij voorraad;

**met betrekking tot de verzoeken en de tegenverzoeken:**

8.7 wijst af hetgeen meer of anders is verzocht;

8.8 bepaalt dat iedere partij de eigen proceskosten draagt.

Deze beschikking is gegeven door mr. M.C.J. Heessels, kantonrechter, en uitgesproken ter openbare terechtzitting van 26 november 2020 in aanwezigheid van de griffier.

conc: mh