

# ECLI:NL:RBAMS:2019:6615

Instantie Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak 13-09-2019

Datum publicatie 27-09-2019

Zaaknummer 7873489

Rechtsgebieden Civiel recht

Bijzondere kenmerken Eerste aanleg - enkelvoudig

Inhoudsindicatie

Opzegging (ontslag op staande voet) vernietigd. Geen dringende reden. Hetzelfde feitencomplex heeft wel geleid tot verstoorde arbeidsverhouding. Het op die grond gebaseerde (voorwaardelijke) tegenverzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst is toewijsbaar.

Vindplaatsen Rechtspraak.nl  
AR-Updates.nl 2019-1006

## Uitspraak

—

---

### RECHTBANK AMSTERDAM

Afdeling privaatrecht

zaaknummer: 7873489 EA VERZ 19-481

beschikking van: 13 september 2019

func.: 562

### beschikking van de kantonrechter

I n z a k e

[verzoeker]

wonende te [woonplaats]  
verzoeker  
verweerder in het voorwaardelijk tegenverzoek  
nader te noemen: [verzoeker]  
gemachtigde: mr. J. van der Pijl

t e g e n

### **de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Prembco Holding B.V.**

gevestigd te Amsterdam  
verweester  
verzoekster in het voorwaardelijk tegenverzoek  
nader te noemen: Prembco Holding of Primalbase  
gemachtigde: mr. M.Y. Oranje

### **VERLOOP VAN DE PROCEDURE**

De kantonrechter is uitgegaan van de volgende processtukken en/of proceshandelingen:

- het verzoekschrift ex artikel 7:681 BW tot vernietiging van een ontslag op staande voet, tevens inhoudende een verzoek tot doorbetaling van loon en wedertewerkstelling, tevens houdende een incidentele vordering ex artikel 223 Rv;
- het verzoekschrift ex artikel 7:681 BW, tevens houdende zelfstandig tegenverzoek tot voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst;
- de mondelinge behandeling die heeft plaatsgevonden op 30 augustus 2019. Daarbij waren aanwezig: [verzoeker] , vergezeld door zijn gemachtigde. Primalbase is vertegenwoordigd door [medewerker 1] , [medewerker 2] en [medewerker 3] , bijgestaan door de gemachtigde en haar kantoorgenote mr. N. Six-Scheffers. Partijen hebben nadere producties in het geding gebracht. De gemachtigden hebben het woord gevoerd aan de hand van pleitaantekeningen die zijn overgelegd. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen verder ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht. Na verder debat is beschikking gevraagd en is een datum voor beschikking bepaald.

### **Feiten**

1. Als gesteld en niet (voldoende) weersproken staat het volgende vast.
  - 1.1. [verzoeker] , geboren op [datum] 1981, van Poolse komaf, is sinds 1 december 2018 in dienst van Primalbase als head of sales, voor de duur van twaalf maanden. Het salaris bedraagt € 5.029,01 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten.

1.2. Primalbase heeft de vacature voor de functie die [verzoeker] is gaan vervullen op 10 september 2018 op LinkedIn geplaatst. [verzoeker] heeft gereageerd via LinkedIn door zijn curriculum vitae dat aan zijn LinkedIn-account was gekoppeld aan Primalbase te verzenden. Het curriculum vitae vermeldt:

**Director of Sales** 06/2017 to current

**Europe Hotels Private Collection** – Netherlands-Amsterdam

1.3. Op 10 oktober 2018 heeft via Skype een kennismakingsgesprek plaatsgevonden tussen [medewerker 2] en [medewerker 1] van Primalbase en [verzoeker] . Vervolgens heeft op 15 oktober 2018 een bespreking plaatsgevonden tussen [verzoeker] en [medewerker 1] op het kantoor van Primalbase. Daarna is [verzoeker] dus per 1 december 2018 in dienst getreden van Primalbase.

1.4. De schriftelijk vastgelegde arbeidsovereenkomst bepaalt met betrekking tot "Illness and/or incapacity for work" – voor zover hier van belang – het volgende:

(...)

7.5. If Employee is nursed at another address than his usual living address, Employee shall inform Employer thereof immediately"

(...)

1.5. [verzoeker] heeft zich op 2 april 2019 ziek gemeld.

1.6. [verzoeker] is op 10 of 11 april 2019 voor een paar dagen naar het buitenland vertrokken voor een bezoek aan familie/vrienden. Hij is op 15 april 2019 weer in Nederland teruggekeerd.

1.7. [verzoeker] heeft op 26 april 2019 gesproken met [medewerker arbodienst] , Workability Specialist bij Meijers Vitaal B.V., de arbodienst van Primalbase. Het verslag van [medewerker arbodienst] van die bespreking houdt – voor zover hier van belang – het volgende in:

(...) At this you will find my findings.

**What factors affect the working ability of the employee?**

The most important work related conclusion of this meeting is that due to the medical condition there are energetic limitations and limitations in the field of personal functioning, social functioning and maintaining static activities

Further specified his limitations are:

concentrating for long periods of time, coping with stress / pressure of deadlines, quickly switching between different tasks, coping with interruptions, multitasking;

coping with emotionally challenging situations, coping with emotions of others, dealing with patients / clients, coping busy of hectic social settings, driving, using public transport;

sitting, standing, walking for prolonged periods of time

What are the possibilities to resume in private of custom work?

The employee currently experiences limited ability to work. Employee is for a limited amount of time working from home. My advice is to keep it this way and wait for further advice from our company doctor. We do not have enough information to give an advice about re-integration.

**Is a complementary intervention needed at this moment?**

We will plan a consult with our company doctor to assess the medical condition and treatment.

(...)

1.8. Primalbase heeft [verzoeker] op 29 april 2019 uitgenodigd voor een bespreking op 30 april 2019. Aan het einde van die bespreking heeft Primalbase aan [verzoeker] medegedeeld dat hij op staande voet werd ontslagen. Primalbase heeft het ontslag op staande voet bij brief van – eveneens – 30 april 2019 aan [verzoeker] bevestigd.

## **Verzoeken en verweer op het (voorwaardelijk) tegenverzoek**

2. [verzoeker] heeft in zijn verzoekschrift verzocht, primair:

- vernietiging van het ontslag op staande voet;
- Primalbase te veroordelen hem toe te laten tot het verrichten van zijn werkzaamheden, op straffe van verbeurte van een dwangsom;
- Primalbase te veroordelen aan al haar medewerkers bekend te maken dat [verzoeker] zal terugkeren in zijn functie en dat zij ten onrechte tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst is overgegaan;
- Primalbase te veroordelen tot betaling van het salaris en emolumenten met ingang van 30 april 2019, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente;
- Primalbase te veroordelen tot overlegging van salarisspecificaties over de periode vanaf 30 april 2019, op straffe van verbeurte van een dwangsom;
- Primalbase te veroordelen tot betaling van € 10.000,-- wegens gemaakte kosten aan juridische bijstand.

Subsidiar heeft [verzoeker] verzocht:

- Primalbase te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 100.000,--;
- Primalbase te veroordelen tot overlegging van een specificatie van die billijke vergoeding op straffe van verbeurte van een dwangsom;
- Primalbase te veroordelen tot betaling van een vergoeding, gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren;
- Primalbase te veroordelen tot betaling van € 10.000,-- wegens gemaakte kosten aan juridische bijstand;

met veroordeling van Primalbase in de kosten van het geding in de hoofdzaak.

3. Bij de mondelinge behandeling is [verzoeker] gevraagd een keuze te maken tussen hetgeen hij primair en subsidiair heeft verzocht. [verzoeker] heeft daarop geantwoord dat "hij voor het primaire [gaat]". [verzoeker] moet worden geacht zijn subsidiaire verzoek daarmee te hebben ingetrokken.

4. Verder heeft [verzoeker] verzocht een voorlopige voorziening te treffen voor de duur van de procedure, inhoudende:

- Primalbase te veroordelen hem in de gelegenheid te stellen zijn functie uit te oefenen, op straffe van verbeurte van een dwangsom;
- Primalbase te veroordelen tot betaling van het salaris en emolumenten met ingang van 30 april 2019, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente;
- Primalbase te veroordelen tot overlegging van salarisspecificaties over de periode vanaf 30 april 2019, op straffe van verbeurte van een dwangsom;

met veroordeling van Primalbase in de kosten van het geding in het incident.

5. [verzoeker] verzet zich tegen toewijzing van het hierna te noemen voorwaardelijke verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst dat door Primalbase is ingediend. Op hetgeen hij naar voren heeft gebracht, zal hierna worden ingegaan voor zover dat voor de beoordeling van belang is.

## **Verweer en tegenverzoek**

6. Primalbase heeft verweer gevoerd tegen de verzoeken van [verzoeker] . Op hetgeen zij naar voren heeft gebracht, zal hierna worden ingegaan voor zover dat voor de beoordeling van belang is.

7. Primalbase verzoekt voorwaardelijk, voor het geval het verzoek van [verzoeker] tot vernietiging van het ontslag op staande voet zal worden toegewezen, om de arbeidsovereenkomst zonder toepassing van de reguliere opzegtermijn te ontbinden, primair op grond van artikel 7:671b lid 1 sub a jo. 7:669 lid 3 sub e of g BW en daarbij te bepalen dat de laptop en telefoon van Primalbase door [verzoeker] aan haar geretourneerd wordt, met compensatie van de kosten.

## Beoordeling

8. Beoordeeld dient te worden of de reden die Primalbase aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd als een dringende reden kwalificeert als bedoeld in artikel 7:677 BW. Bij de beoordeling van de gerechtvaardigheid van het ontslag moeten de omstandigheden van het geval in onderlinge samenhang worden gezien. De aard en de ernst van het gedrag van [verzoeker] spelen daarbij een rol, evenals de duur van de arbeidsovereenkomst en ook de (persoonlijke) omstandigheden van [verzoeker] en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor hem heeft.

9. Primalbase heeft – onweersproken – gesteld dat zij op 30 april 2019 aan [verzoeker] heeft medegedeeld dat hij om de volgende redenen op staande voet werd ontslagen. Deze redenen vormen volgens Primalbase ieder voor zich, als ook bij elkaar opgeteld en in onderlinge samenhang gezien, een dringende reden die het ontslag op staande voet van [verzoeker] rechtvaardigen.

(i) [verzoeker] heeft zowel tijdens de sollicitatieprocedure als tijdens de salarisonderhandelingen bewust bij Primalbase de indruk laten ontstaan, door dit op zijn LinkedIn-profiel te vermelden en ook mondeling mede te delen, dat hij in juni 2017 in dienst was getreden bij zijn vorige werkgever (Europe Hotels) en dat hij daar ten tijde van zijn sollicitatie bij Primalbase nog steeds in dienst was. In werkelijkheid is [verzoeker] pas op 1 september 2017 met zijn werkzaamheden bij Europe Hotels begonnen en was zijn dienstverband bij Europe Hotels al op 1 september 2018 geëindigd, na afloop van een jaarcontract;

(ii) [verzoeker] heeft gedurende werktijd een privéreis gemaakt naar het buitenland, hoewel hij zich bij Primalbase had ziek gemeld en Primalbase niet door [verzoeker] van die privéreis op de hoogte was gesteld. [verzoeker] heeft in strijd gehandeld met de voor hem geldende regels. Primalbase verwijst naar hetgeen is vastgelegd in artikel 7.5 van de arbeidsovereenkomst. Bovendien was [verzoeker] kennelijk niet zo ernstig ziek als hij tegenover Primalbase heeft geuit of, sterker nog, was hij helemaal niet arbeidsongeschikt door ziekte;

(iii) [verzoeker] heeft bij het gesprek op 30 april 2019 in strijd met de waarheid verklaard dat hij niet “gedurende werktijd” naar het buitenland was afgereisd en dat zijn huisarts hem had geadviseerd om naar zijn familie in het buitenland te reizen voor een spoedig herstel. Verder heeft [verzoeker] onware verklaringen afgegeven dat hij niet in staat of in de gelegenheid zou zijn om bij het gesprek op 30 april 2019 aanwezig te zijn, aldus Primalbase.

10. [verzoeker] heeft ten aanzien van het eerste verwijt het volgende naar voren gebracht. Hij erkent dat zijn dienstverband bij zijn vorige werkgever op 1 september 2017 begon en dat hij ten tijde van zijn sollicitatie bij Primalbase niet meer bij die werkgever in dienst was. Zijn jaarcontract was tot een eind gekomen en niet verlengd. Evenmin bestrijdt [verzoeker] dat de vermelding op zijn curriculum vitae en LinkedIn-profiel in dat opzicht niet correct was. Het berust volgens hem uitsluitend op een slordigheid van hem dat hij bij zijn sollicitatie geen bijgewerkt en geactualiseerd curriculum vitae aan Primalbase heeft verzonden. Een boos oogmerk had [verzoeker] daarmee niet. Dat blijkt volgens hem uit het volgende. Hij heeft op 29 november 2018 de interne aankondiging van zijn aanstelling bij Europe Hotels van 6 juli 2017 aan [medewerker 2] gemaïld. Daarin wordt expliciet vermeld dat [verzoeker] op 1 september 2017 bij Europe Hotels in dienst zou treden. [medewerker 2] was daar op 29 november 2018 dus mee bekend. Daarnaast heeft [verzoeker] in de eerste week van december 2018 de referentiebrief die hij bij het einde van zijn dienstverband van Europe Hotels heeft gekregen aan [medewerker 2] overhandigd. In die referentiebrief is vermeld dat [verzoeker] tot 1 september 2018 bij Europe Hotels in dienst is geweest, aldus [verzoeker] .

11. Primalbase bestrijdt dat [medewerker 2] de referentiebrief van zijn vorige werkgever, waarin de datum is vermeld waarop dat dienstverband geëindigd was, van [verzoeker] heeft ontvangen. De interne aankondiging van zijn aanstelling bij Europe Hotels van 6 juli 2017 die [verzoeker] aan [medewerker 2] heeft gemaïld, bevat geen informatie over die einddatum. [verzoeker] heeft in de sollicitatie-/arbeidsvoorwaardegesprekken expliciet en bewust het beeld geschetst dat hij op dat moment nog werkzaam was bij Europe Hotels. Hij heeft daarbij geschermd met de arbeidsvoorwaarden die hij toen had om zo een hoger loon te krijgen dan hetgeen Primalbase aanvankelijk aan hem voorstelde. Hij heeft zijn positie bij Europe Hotels, die hij toen in werkelijkheid niet meer bekleedde, misbruikt om een hoger loon uit te kunnen onderhandelen, aldus Primalbase.

12. [verzoeker] betwist op zijn beurt dan weer dat hij zich op de hiervoor weergegeven wijze tegenover Primalbase in de sollicitatie-/arbeidsvoorwaardegesprekken heeft uitgelaten. Hij heeft nooit impliciet of expliciet de indruk gewekt dat hij ten tijde van de sollicitatie nog bij Europe Hotels in dienst was.

13. De kantonrechter overweegt als volgt. Primalbase maakt in haar verweerschrift sub 12 opmerkingen over het vermelden door [verzoeker] van een onjuiste datum in zijn curriculum vitae waarop bij zijn vorige werkgever in dienst is getreden. Dat Primalbase door toedoen van [verzoeker] op dat punt in enig belang is getroffen, is niet gesteld of gebleken. Aan de informatie die [verzoeker] wel of niet heeft gegeven over de datum van indiensttreding bij zijn vorige werkgever komt om die reden hier dan ook geen gewicht of betekenis toe. De vraag is dus uitsluitend of de informatie die [verzoeker] heeft gegeven met betrekking tot de einddatum van zijn vorige dienstverband een dringende reden vormt die een ontslag op staande voet rechtvaardigt of daaraan bijdraagt, tezamen met de andere verwijten van Primalbase.

14. Dat is naar het oordeel van de kantonrechter niet het geval. Daartoe is het volgende redengevend. Toen [verzoeker] het curriculum vitae opstelde was hij nog werkzaam bij Europe Hotels. De vermelding "current" bij dat dienstverband op zijn curriculum vitae was toen correct en juist. Hij heeft die vermelding op zijn curriculum vitae ten onrechte niet gewijzigd en geactualiseerd voordat hij het via LinkedIn aan Primalbase verzond. Dat is slordig. Maar dat [verzoeker] in het Skype-gesprek op 10 oktober 2018 met [medewerker 2] en [medewerker 1] en/of in het gesprek op 15 oktober 2018 met [medewerker 1] op basis van zijn curriculum vitae en aan de hand van daarop voortbouwende misleidende en onjuiste informatie ten onrechte "hard to get" heeft gespeeld om betere arbeidsvoorwaarden uit te kunnen onderhandelen, wordt wel door Primalbase gesteld maar is onvoldoende onderbouwd. De overgelegde schriftelijke verklaring van [medewerker 2] rept daar niet over en bevestiging door [medewerker 1] ontbreekt geheel. Een concreet bewijsaanbod op dat punt heeft Primalbase niet gedaan. Verder weegt mee dat indien de informatie met betrekking tot de einddatum van het vorige dienstverband van [verzoeker] voor Primalbase zo belangrijk was als dat zij nu stelt, van haar destijds een pro-actievere houding verwacht kon worden ten aanzien van de verificatie van die informatie.

15. [verzoeker] heeft zich op 2 april 2019 ziek gemeld. Vaststaat dat hij daarna voor familiebezoek met het vliegtuig naar het buitenland is afgereisd. De conclusie die Primalbase daaruit heeft getrokken, namelijk dat [verzoeker] in werkelijkheid dus helemaal niet ziek was, althans niet zó ziek dat hij niet in staat was om (enige) werkzaamheden te verrichten en dus onware mededelingen over zijn arbeidsongeschiktheid heeft gedaan, hetgeen volgens Primalbase (mede) een dringende reden vormt en het ontslag op staande voet van [verzoeker] (mede) rechtvaardigt, houdt naar het oordeel van de kantonrechter geen stand. Die conclusie van Primalbase is namelijk niet op één lijn te brengen met de rapportage van 26 april 2019 van [medewerker arbodienst] /Meijers Vitaal. Daaruit blijkt afdoende dat [verzoeker] beperkingen had bij het verrichten van zijn werkzaamheden als gevolg van – kort gezegd – overspanningsklachten. Dat [verzoeker] wel in staat was om een lang weekend in het buitenland door te brengen, is niet a priori onverenigbaar met die overspanningsklachten en daarmee gepaard gaande arbeidsbeperkingen. De rapportage van [medewerker arbodienst] /Meijer bevat blijkens de tekst en inhoud daarvan, anders dan Primalbase betoogt, niet alleen maar een weergave van hetgeen [verzoeker] zelf heeft verteld, maar betreft daarentegen de eigen bevindingen ("findings") van [medewerker arbodienst] /Meijers Vitaal over de beperkingen van [verzoeker] bij het verrichten van zijn werkzaamheden als gevolg van ziekte.

16. Primalbase heeft op 30 april 2019 om opheldering van [verzoeker] gevraagd, met name over de einddatum van zijn vorig dienstverband in relatie tot de informatie die hij daarover bij zijn sollicitatie aan Primalbase heeft verschaft en over zijn "whereabouts" gedurende zijn ziekte. Met betrekking tot dat laatste heeft [verzoeker] volgens Primalbase desgevraagd geantwoord dat hij niet "during Primalbase working hours" buiten Nederland heeft gereisd. Dat is, zoals Primalbase stelt, inderdaad niet waar want het buitenlandse familiebezoek van [verzoeker] omvatte niet alleen het weekend. Volgens [verzoeker] kwam zijn antwoord echter voort uit de bij hem levende veronderstelling dat de doordeweekse werkdagen waarop hij reisde in zijn geval geen "working hours" waren omdat hij wegens ziekte niet in staat was om werk te verrichten. Die veronderstelling van [verzoeker] was onjuist en waarschijnlijk ook tegen beter weten van [verzoeker] zelf. Het is echter naar het oordeel

van de kantonrechter van onvoldoende gewicht om het ontslag op staande voet, gegeven de maatstaf en toets die daarvoor geldt, (mede) te kunnen dragen.

17. Uit het voorgaande volgt dat het ontslag op staande voet niet in stand kan blijven. Omdat de opzegging wordt vernietigd, duurt de arbeidsovereenkomst na 30 april 2019 voort. [verzoeker] heeft recht op doorbetaling van het loon over de daarna gelegen periode. De gevorderde wettelijke verhoging van artikel 7:625 BW en de wettelijke rente zijn eveneens toewijsbaar, nu Primalbase niet tijdig heeft betaald. De wettelijke verhoging zal worden beperkt tot 25%.

18. De voorwaarde waaronder Primalbase heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van verwijtbaar handelen of nalaten van [verzoeker] subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding is daarmee vervuld. Met betrekking tot dat verzoek van Primalbase overweegt de kantonrechter als volgt.

19. [verzoeker] is slordig geweest bij het verschaffen van informatie over de einddatum van zijn vorig dienstverband doordat hij een niet bijgewerkt curriculum vitae aan Primalbase heeft verstrekt. Als gevolg daarvan is – ook indien [verzoeker] daaraan tijdens de sollicitatieprocedure niet op nog andere wijze heeft bijgedragen – bij Primalbase de indruk ontstaan dat hij vanuit een ander, nog lopend dienstverband bij haar solliciteerde terwijl dat in werkelijkheid niet het geval was. Daardoor is door toedoen van [verzoeker] op dat punt tijdens de sollicitatie bij Primalbase een onjuist beeld over hem ontstaan.

20. Verder heeft [verzoeker] , na zijn ziekmelding, aan Primalbase voorgesteld dat hij misschien toch naar Berlijn moest gaan in verband met een werk-gerelateerd "event". Primalbase heeft hem had laten weten dat dat niet hoefde en dat hij zich moest toelagen op een spoedig herstel. [verzoeker] heeft Primalbase laten weten dat hij opgelucht was dat hij niet naar Berlijn hoefde. Desondanks is hij privé in dezelfde periode voor een lang weekend naar het buitenland gereisd, zonder dat hij Primalbase daarover informeerde. Dat heeft terecht, op z'n zachtst gezegd, bevreemding en achterdocht bij Primalbase gewekt. Dat werd nog versterkt doordat [verzoeker] schermde met een advies van zijn huisarts om wel een buitenlands familiebezoek af te leggen, maar hij desgevraagd geen klaarheid aan Primalbase heeft verschaft over de communicatie daarover met zijn huisarts. Ook over de duur van zijn buitenlands familiebezoek en andere details daarvan waarover Primalbase gegeven de situatie meer wilde weten, heeft [verzoeker] niet gelijk de duidelijkheid verschaft die op dat moment van hem verwacht mocht worden.

21. Het voorgaande heeft geleid tot een verlies aan vertrouwen van Primalbase in [verzoeker] en tot een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van Primalbase in redelijkheid niet kan worden geveerd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Om die reden zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden.

22. Het betreft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die tussentijds kan worden opgezegd met een opzegtermijn van een maand. Het handelen en nalaten van [verzoeker] kwalificeert, anders dan Primalbase betoogt, niet als ernstig verwijt. De arbeidsovereenkomst zal gelet op het bepaalde in artikel 671b lid 8 sub a BW worden ontbonden per 1 november 2019.

23. Vanaf de datum van deze beschikking tot aan de datum van ontbinding van de arbeidsovereenkomst resteert nog ruim één maand. Uit hetgeen [verzoeker] naar voren heeft gebracht, blijkt niet van enig belang zijnerzijds bij wedertewerkstelling gedurende die ene laatste maand. Zijn verzoek om Primalbase te veroordelen om hem op straffe van verbeurte van een dwangsom toe te laten tot zijn werkzaamheden, is om die reden niet toewijsbaar.

24. Om dezelfde reden is het verzoek van [verzoeker] om aan al haar medewerkers bekend te maken dat hij zal terugkeren in zijn functie en dat Primalbase ten onrechte tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst is overgegaan, niet toewijsbaar.

25. [verzoeker] dient de telefoon en laptop aan Primalbase te retourneren. Het is haar eigendom en de arbeidsovereenkomst op grond waarvan [verzoeker] gebruik maakte van de telefoon en laptop eindigt. Het verzoek van Primalbase met betrekking tot het retourneren van de telefoon en laptop is toewijsbaar als hierna te melden.

26. Feiten of omstandigheden op grond waarvan verondersteld kan worden dat Primalbase niet over zal gaan tot het verstrekken van salarisspecificaties, zijn gesteld noch gebleken. Het daartoe

strekken de verzoeker van [verzoeker] , op straffe van verbeurte van een dwangsom, is niet toewijsbaar.

27. Voor vergoeding van de juridische kosten van [verzoeker] bestaat gelet op het voorgaande geen grond.

28. Nu in deze beschikking al een beslissing wordt gegeven over het verzoek van [verzoeker] , is er geen reden meer om met toepassing van artikel 223 Rv een voorlopige voorziening te treffen. Een voorlopige voorziening op grond van dat artikel kan immers alleen worden getroffen voor de duur van het geding.

29. Gelet op de uitkomst van de zaak, wordt geoordeeld dat iedere partij zijn of haar eigen proceskosten zal hebben te dragen.

## **BESLISSING**

De kantonrechter:

ten aanzien van de verzoeken van [verzoeker] :

vernietigt de opzegging van de arbeidsovereenkomst;

veroordeelt Primalbase tot betaling aan [verzoeker] van € 5.029,01 bruto per maand aan loon vanaf mei 2019 tot en met 31 oktober 2019, vakantiegeld en overige emolumenten, te vermeerderen met de wettelijke verhoging met een maximum van 25% en de wettelijke rente vanaf de datum van verzuim;

ten aanzien van de verzoeken van Primalbase:

ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 november 2019;

veroordeelt [verzoeker] tot het retourneren van de laptop en de telefoon aan Primalbase;

ten aanzien van beide verzoeken:

compenseert de proceskosten zodat ieder partij de eigen proceskosten draagt;

verklaart de veroordelingen uitvoerbaar bij voorraad;

wijst het anders of meer verzochte af.

Deze beschikking is gegeven door mr. R.H.C. van Harmelen, kantonrechter en op 13 september 2019 in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.

De griffier De kantonrechter