

# ECLI:NL:RBROT:2021:255

Instantie	Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak	14-01-2021
Datum publicatie	19-01-2021
Zaaknummer	8826161 \ VZ VERZ 20-18492
Rechtsgebieden	Civiel recht
Bijzondere kenmerken	Beschikking
Inhoudsindicatie	Ontbinding ogv g-grond; transitievergoeding en billijke vergoeding toegewezen. Onterechte schorsing, waarna wg heeft aangestuurd op beëindiging aok.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl AR-Updates.nl 2021-0082

## Uitspraak

### RECHTBANK ROTTERDAM

zaaknummer: 8826161 \ VZ VERZ 20-18492

uitspraak: 14 januari 2021

**beschikking van de kantonrechter, zitting houdende te Rotterdam,**

in de zaak van

**de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid**

**De Rijke Continental B.V.,**

gevestigd te Spijkenisse,

verzoekster, tevens verweerster,

gemachtigde: mr. M.A.H.M. van der Velden,

tegen

**[verweerster] ,**

wonende te [woonplaats verweerster] ,

verweerster, tevens verzoekster,  
gemachtigde: mr. H. Orduseven-Semerici.

Partijen worden hierna aangeduid als "De Rijke" respectievelijk "[verweerster]".

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

Van de volgende processtukken is kennisgenomen:

- het verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:671b BW, met producties;
- het verweerschrift tevens inhoudende een zelfstandig tegenverzoek ex artikel 7:671b lid 9 sub c BW alsmede voorwaardelijk verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen en verzoek om billijke vergoeding ex artikel 7:671c lid 1 en lid 2 sub c BW, met producties;
- de bij brief van 15 december 2020 in het geding gebrachte producties aan de zijde van [verweerster] ;
- de bij brief van 16 december 2020 in het geding gebrachte producties aan de zijde van De Rijke.
- de bij gelegenheid van de mondelinge behandeling overgelegde pleitnotitie aan de zijde van De Rijke;
- de bij gelegenheid van de mondelinge behandeling overgelegde pleitaantekeningen aan de zijde van [verweerster] .

De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 22 december 2020. Aan de zijde van De Rijke zijn namens haar HR business partner [naam 1] en teamleader Operational and Sales Support [naam 2] verschenen, bijgestaan door de gemachtigde van De Rijke. [verweerster] is in persoon ter zitting verschenen, bijgestaan door haar gemachtigde en vergezeld van haar echtgenoot. Van hetgeen op de zitting is besproken heeft de griffier aantekeningen gemaakt.

De kantonrechter heeft de datum van deze beschikking bepaald op heden.

## **2. De feiten**

In deze procedure wordt uitgegaan van de volgende feiten:

- 2.1 [verweerster] , geboren op [geboortedatum verweerster] , is sinds 19 december 2011 bij de Rijke in dienst, laatstelijk in de functie van Operational Support Officer.
- 2.2 Het loon van [verweerster] bedraagt thans € 1.600,90 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag, op basis van een 24-urige werkweek.
- 2.3 Vanwege de coronamaatregelen heeft [verweerster] vanaf medio maart tot juni 2020 uitsluitend vanuit huis gewerkt.
- 2.4 Op maandag 8 juni 2020 en maandag 15 juni 2020 heeft [verweerster] een halve dag op kantoor gewerkt.
- 2.5 Op 23 juni 2020 is het rooster voor de week daarop gemaakt en bekend gemaakt. Volgens dat rooster diende [verweerster] op 1 juli 2020 op kantoor te werken.

2.6 Bij e-mail van 26 juni 2020 heeft [verweerster] van De Rijke het volgende bericht ontvangen:

“Beste collega’s,

Zoals velen van jullie al weten heeft [naam 3] corona gehad. Hij was voor het laatst op kantoor op 5 juni, dat was 1,5 week voordat de eerste klachten zich aandienen bij hem. [naam 3] heeft even in het ziekenhuis gelegen en na de juiste medicatie, is hij helemaal hersteld. We zijn erg blij dat het zo snel zo goed gaat met [naam 3] .

De GGD heeft bevestigd dat hij ook weer gewoon op kantoor mag komen vanaf dinsdag 30 juni. Dat betekent dat [naam 3] niet meer besmettelijk is en jullie je dus geen zorgen hoeven te maken daarom.

We kunnen overigens ook constateren dat het thuiswerkbeleid en de alertheid op klachten in de situatie van [naam 3] hebben gewerkt. Er heeft geen verdere besmetting op het werk plaatsgevonden. Daarop ingaande heeft [naam 4] afgelopen dinsdag nadat zij milde verkoudheidsklachten opmerkte, apart van de afdeling gezeten in mijn kantoor. Zij heeft zich woensdag laten testen op corona. Deze test was gelukkig negatief en is vandaag weer lekker op kantoor aan de slag. Zoals je ziet, nemen we geen risico.

(...)”

2.7 Naar aanleiding van deze e-mail heeft [verweerster] op 29 juni 2020 telefonisch contact opgenomen met haar leidinggevende [naam 2] (hierna: [naam 2] ). Tijdens dat telefonische contact heeft zij haar zorgen geuit om naar kantoor te komen op 1 juli, omdat de collega die corona had gehad, op die dag op kantoor zou werken. Zij heeft in verband daarmee aan [naam 2] gevraagd of de betreffende collega zich opnieuw had laten testen op corona. [naam 2] kon daar geen antwoord op geven en heeft toegezegd aan [verweerster] dat ze het zou navragen en erop terug zou komen bij [verweerster] .

2.8 Vervolgens heeft [naam 2] , nadat zij zich hierover had laten informeren bij de afdeling HR, op diezelfde dag, contact opgenomen met [verweerster] en aan haar medegedeeld dat de betreffende collega niet opnieuw getest was, maar dat het volgens de RIVM-richtlijnen veilig was hem weer op kantoor zijn werkzaamheden te laten verrichten.

Tijdens dat telefoongesprek is er een discussie ontstaan tussen [verweerster] en [naam 2] . [naam 2] heeft aan het einde van het telefoongesprek tegen [verweerster] gezegd dat zij ( [verweerster] ) er maar over na moest denken, maar dat zij ( [naam 2] ) graag wilde dat [verweerster] op kantoor zou komen werken op woensdag 1 juli 2020.

2.9 De volgende ochtend heeft [verweerster] via WhatsApp het volgende aan [naam 2] geschreven:

“ [naam 2] , ik heb gisteren met een heel rot gevoel gezeten na het gesprek. Heel de nacht wakker gelegen met paniekaanvallen die ik al zeker 12 jaar niet meer had gehad!! Sorry ik heb er nogmaals over nagedacht maar ik kan het echt niet ik ken mezelf daar te goed in.. je zei dat ik mijn probleem jou probleem van maak maar als ik dalijk paniekaanvallen heb en overstuur geraakt thuis zit heb jij er niets aan heb ik er niets aan!! Ik snap niet waarom er van een ochtendje zo moeilijk gemaakt wordt terwijl ik er maandag en dinsdag ochtend er gewoon ook ben. Als ik ergens mee zit wordt altijd moeilijk gedaan of als ik een dagje vrij wil dan is het 9 van de 10 keer eerst niet te regelen omdat jij niemand hebt anders. Het is geven en nemen maar ik voel dat ik het meestal moet geven. (...)”

2.10 [naam 2] heeft ongeveer twee uur later als volgt daarop gereageerd:

“Hoi [verweerster] , ik heb dit even bij HR neergelegd, ik weet even niet hoe ik hier mee om moet

gaan, ik ga er nu niet inhoudelijk op in, ik laat het je nog weten”

2.11 Op dezelfde dag, rond 15:00 uur 's middags, werd [verweester] gebeld door HR business partner [naam 1] (hierna: [naam 1]). [naam 1] deelde aan [verweester] mee dat zij met onmiddellijke ingang was geschorst.

2.12 Bij brief van 30 juni 2020 heeft [naam 1] de schorsing aan [verweester] gevestigd. In die brief staat het volgende:

“Op maandag 29 juni jl. heeft u telefonisch contact gehad met uw leidinggevende [naam 2]. U gaf aan niet naar kantoor te zullen komen omdat ook een collega die dag aanwezig is, die corona heeft gehad. Deze collega is volgens de RIVM regels voldoende lang niet op kantoor geweest en is daarmee geen risicofactor voor zijn collega's. Uw melding om niet naar kantoor te komen is daarom door uw leidinggevende niet geaccepteerd. Na bijna 4 maanden van volledig thuiswerken, waren we blij ook u in het kader van collegialiteit en samenwerking weer op kantoor te verwelkomen. Zoals u heeft kunnen ervaren is aan alle preventiemaatregelen voldaan om besmetting te voorkomen en een veilige werkomgeving te bieden. 1,5 meter wordt gehanteerd doordat collega's afgewisseld thuiswerken, iedereen houdt daarmee wel zijn eigen werkplek, voldoende mogelijkheid tot desinfecteren van handen, alle hygiëne maatregelen zijn gecommuniceerd zoals niesen in de elleboog, er wordt elke dag extra schoongemaakt, de looprichting is aangegeven met pijlen en medewerkers blijven thuis bij klachten.

Ook bij de terugkeer van de genezen collega wordt voldaan aan de RIVM regels. Wij hebben de informatie over de terugkeer op kantoor dubbel gecheckt bij onze eigen arbodienst alvorens deze collega weer te verwelkomen op de afdeling. De Rijke gaat allerminst lichtzinnig om met de coronaregels en neemt juist de gezondheid van onze medewerkers uiterst serieus.

U heeft aangegeven angst te hebben dat u en/of gezinsleden besmet zullen worden met het coronavirus. Mensen die in een risicocategorie vallen als het om het coronavirus gaat, werkten alleen van huis en anderen werkten op kantoor om het werk doorgang te laten vinden wat voor de continuïteit van de bedrijfsvoering noodzakelijk is. Zo heeft u bijna 4 maanden volledig thuis kunnen werken.

Qua bezetting wordt nu van u gevraagd om een aantal dagen de afdeling te bezetten en op kantoor de werkzaamheden te verrichten. U heeft echter via een whatsapp bericht vandaag op dinsdag 30 juni laten weten dat u niet naar kantoor zult komen. U vertelt dat u daar paniekaanvallen van krijgt en overstuur raakt. Daarnaast vermeldt u randzaken die ons inziens hier niet mee te maken hebben, maar wel hard aankomen na alle flexibiliteit en medewerking die wij u hebben geboden. De manier van communiceren is niet wat wij verstaan onder goed werknemerschap en accepteren wij allerminst.

Ondanks herhaaldelijk verzoek van uw leidinggevende om op woensdag 1 juli 2020 naar kantoor te komen, blijft u dit weigeren zoals u aangeeft in het whatsapp bericht. Dit houdt voor ons in dat u niet voldoet aan de afspraken uit uw arbeidsovereenkomst. Daarnaast geeft het whatsapp bericht voldoende aanleiding om te stellen dat onze verwachtingen van de invulling van uw arbeidsovereenkomst en de manier waarop wij met elkaar wensen om te gaan, ver uiteen liggen. De toon die u aanslaat en de manier waarop u de goed bedoelde woorden van uw leidinggevende tijdens het telefoongesprek van 29 juni interpreteert en naar onze mening totaal verdraaid, is voor ons aanleiding om u met onmiddellijke ingang voor al uw werkzaamheden te schorsen. Deze beslissing is mede gezien het feit dat dit niet de eerste keer is dat onze opvattingen over de invulling van onze arbeidsovereenkomst van elkaar verschillen. Ondanks alle inspanningen en getroffen maatregelen, geeft u meerdere malen aan dat De Rijke niet aan uw verwachtingen voldoet.

Gedurende deze schorsing zullen wij nader onderzoek doen naar de ontstane situatie, teneinde

daarna een beslissing te nemen met betrekking tot de te nemen maatregelen, waarbij wij gevolgen ten aanzien van continuering van uw dienstverband niet uitsluiten. (...)”

2.13 Bij brief van 1 juli 2020 heeft [verweerster] als volgt hierop gereageerd:

“(…)

Op dinsdag 30 juni jl. heeft u mij meegedeeld mij met onmiddellijke ingang te schorsen. Hier ben ik het niet mee eens. Ik bestrijd dat de door u aangevoerde argumenten reden zijn om mij te schorsen.

(…)

Gezien mijn situatie met betrekking tot mijn gezond omdat ik in een risicogroep zit begrijp ik niet waarom er voor 1 ochtendje geen uitzondering gemaakt kon worden. Het RIVM adviseert ook nog steeds zoveel mogelijk thuis te werken. Ik heb dus geen werk geweigerd, maar heb ik juist geprobeerd samen tot een oplossing te komen. Daarbij heeft [naam 2] of iemand anders bij De Rijke geen passend voorstel gedaan. Ik heb alleen de melding van haar gehad denk er nog eens over na niet zoals in de brief vermeld “herhaalde verzoeken”, maar wel liever had dat ik kwam. Daarbij heeft ze mij geen waarschuwing gegeven dat dit zou leiden tot een schorsing. Van deze beslissing ben ik hevig geschokt dit had nooit zover hoeven komen.

(…) ik zou door een collega ingewerkt worden op 1,5 meter afstand i.v.m. werkoverdracht in vakantie tijd. Na mijn inziens is dit vanuit huis ook geen probleem ik kan bellen of bericht sturen bij vragen. De afspraak met [naam 2] was officieel ingepland dat ik maandag 6 juli en dinsdag 7 juli een halve dag zou komen werken om ingewerkt te worden en woensdag 1 juli was een extra dagje. Dit heb ik duidelijk in het gesprek gemeld dat dit geen probleem zou zijn om maandag en dinsdag weer op kantoor te komen. Ik wilde gewoon een extra aantal dagen voor mijn veiligheid en gevoel.

In de brief staat vermeld dat er voldoende aanleiding is uit mijn whatsapp bericht om te stellen dat de verwachtingen en de invulling van mijn arbeidsovereenkomst en de manier waarop wij met elkaar wensen om te gaan, en de toon die ik aansla op het goedbedoelde woorden van mij leidinggevende kan ik me totaal niet in vinden. Ik snap niet wat hiermee bedoeld wordt. Ik heb van mijn kant een normaal gesprek gevoerd en niet me stem verheft. Ik heb alleen mijn situatie uitgelegd en een normale vraag gesteld. Dus wil ik hierbij graag weten wat ik naar jullie mening verdraaid heb. Tevens is dit vanuit een kant beluisterd en er is totaal geen contact met mij geweest van zowel [naam 5] of [naam 1] om mijn kant van het verhaal te luisteren. Ik heb een gesprek met [naam 1] gehad dit was om mij te melden dat ik geschorst was vanwege de vele conflicten met mijn leidinggevenden. Hierbij heb ik gemeld dat ik tot nu toe geen aanvaring met beide heb gehad. Uw reactie daarop was “ja maar met mij wel”.

(…)

In de brief vermeld dat ik meerdere malen heb aangegeven dat De Rijke niet aan mijn verwachtingen voldoet. Dit is niet ter sprake gekomen zowel niet telefonisch als via de whatsapp. Ik weet ook niet waar dit op gebaseerd is.

Ik ben beschikbaar om bij de eerste oproep mijn gebruikelijke werkzaamheden te hervatten. (...)”

2.14 Op 6 juli 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden op het kantoor van De Rijke tussen enerzijds [naam 2] , [naam 1] en [naam 5] (unit manager bij De Rijke) en anderzijds [verweerster] en haar gemachtigde. Naar aanleiding van dit gesprek heeft De Rijke een brief d.d. 6 juli 2020 geschreven, dat deels een samenvatting behelst van hoe het gesprek tussen partijen is verlopen. Bij die brief heeft De Rijke een concept vaststellingsovereenkomst aan [verweerster] gezonden. In die brief

staat het volgende:

“(…) Uw advocaat betwist de grond voor de schorsing en u vraagt zich af waarom er in plaats daarvan geen gesprek heeft plaatsgevonden.

Daarover hebben wij toegelicht dat wij het whatsapp bericht van dinsdag 30 juni jl. aan uw leidinggevende [naam 2] , zagen als werkweigering. U gaf daarin aan dat u echt niet kon komen. Daarnaast is deze wijze van communiceren niet de manier waarop wij met elkaar om wens te gaan en zien wij communicatie als onderdeel van uw functioneren. Zoals in de brief d.d. 30 juni jl. aangegeven, is dat precies waarover wij in gesprek wens te gaan. De schorsing hebben wij gebruikt om de op dat moment ontstane situatie te onderzoeken, waarna hedenmorgen het gesprek heeft plaatsgevonden.

Zonder alle besproken zaken inhoudelijk te benoemen, verliep het gesprek op een manier waarover wij samen hebben geconcludeerd dat dit voor beide partijen niet bevredigend was. Vele zaken werden van elkaar betwist en inhoudelijk ontstond discussie. Wij hebben gezamenlijk geconstateerd dat we op een aantal aspecten dermate van gedachten verschillen dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst zonder veranderingen niet kan doorgaan. (...)

Zonder verwijtend te zijn naar een van de partijen, beseffende dat communicatie en begrip een wederzijdse wisselwerking vergt, denken wij dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst op gewenste wijze van beide kanten, niet haalbaar is. De Rijke wenst dan namelijk een zakelijke invulling te geven aan de arbeidsovereenkomst, terwijl u tijdens het gesprek meermaals heeft aangegeven uw gevoel te willen uiten en ons begrip te wens over aspecten waar u persoonlijk mee zit. Uw advocaat stelde mediation voor met een proefperiode om te bezien in hoeverre de samenwerking kan worden hersteld.

Wij prefereren beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden middels bijgaande vaststellingsovereenkomst. (...)

2.15 Partijen hebben vervolgens over en weer gecorrespondeerd en onderhandeld over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en de voorwaarden waaronder een eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst zou moeten plaatsvinden.

2.16 Op 31 augustus 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen [verweerster] en haar gemachtigde en [naam 2] en [naam 1] in aanwezigheid van mediator [naam 6] . Voorafgaand aan dit gesprek heeft de mediator met zowel [verweerster] en haar gemachtigde als met De Rijke intakegesprekken gevoerd.

2.17 Bij brief van 8 september 2020 heeft de gemachtigde van [verweerster] het volgende aan [naam 1] geschreven:

“(…)

Cliënte geeft aan dat zij teleurgesteld is in de zeer terughoudende rol van de mediator tijdens het gesprek van 31 augustus jl. De rol en betekenis van de mediator bleek anders te zijn dan door de mediator uitgelegd aan cliënte tijdens het intakegesprek van 25 augustus. De mediator stelde amper vragen en vroeg niet door daar waar nodig was. Van een begeleiding van het gesprek tussen partijen was evenmin sprake. Ook heeft hij zich onthouden van een onafhankelijk advies. Cliënte heeft dan ook vorige week persoonlijk telefonisch contact opgenomen met de mediator. Aan cliënte werd door de mediator medegedeeld dat hij niet in staat is om een advies te geven. Ook voelde cliënte zich in een bepaalde richting gestuurd door de mediator.

Ik constateer dat de mediator na het intakegesprek met cliënte van kleur is veranderd en dat er geen zuiver proces plaatsvindt. De mediator blijkt kennelijk niet onafhankelijk te zijn en onthoudt zich van het geven van het gevraagde advies.

(...)

Het onzorgvuldig proces rondom de mediator, het gesprek van 31 augustus en het gesprek met de mediator daarna hebben er toe geleid dat cliënte het vertrouwen in de werkgever heeft verloren. U heeft hiermee het allerlaatste mogelijkheid naar herstel van de arbeidsrelatie met cliënte verstoort waardoor een nieuwe poging van mediation geen nut meer heeft.

U heeft nagelaten een zorgvuldige mediation proces te hanteren en uw handelwijze tijdens en na het gesprek van 31 augustus valt u ernstig te verwijten. Uw handelwijze heeft invloed op de gezondheid van cliënte.

Namens cliënte ben ik voornemens om verdere maatregelen te treffen. Alle gemaakte en nog te maken kosten zullen op u (De Rijke) worden verhaald.

Om een gerechtelijke procedure te voorkomen is cliënte bereid om een laatste tegenvoorstel te doen.

(...)”

2.18 Vervolgens hebben partijen nog via hun gemachtigden met elkaar gecorrespondeerd over hetgeen tussen partijen was voorgevallen en met elkaar onderhandeld over de voorwaarden waaronder een beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen zou kunnen plaatsvinden, maar ze hebben geen minnelijke regeling kunnen bereiken.

### **3. Het verzoek en de grondslag daarvan**

3.1 De Rijke heeft verzocht de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671b jo. artikel 7:669 lid 1 en lid 3 sub g BW te ontbinden en bij het bepalen van de einddatum van de arbeidsovereenkomst rekening te houden met de duur gelegen tussen de ontvangst van het verzoekschrift en de dagtekening van de ontbindingsbeschikking, en te bepalen dat [verweerster] recht heeft op ten hoogste een transitievergoeding van € 5.427,00 uitgaande van een uitdiensttreding per 1 februari 2021, met veroordeling van [verweerster] in de proceskosten.

3.2 Hetgeen De Rijke aan dit verzoek ten grondslag heeft gelegd komt, voor zover van belang, in de beoordeling aan de orde.

### **4. Het verweer van [verweerster] en haar tegenverzoeken**

4.1 Het verweer van [verweerster] strekt tot toewijzing van het ontbindingsverzoek met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn bij het bepalen van het tijdstip dat de arbeidsovereenkomst eindigt, en [verweerster] heeft voorts verzocht:

- De Rijke te veroordelen tot betaling van de wettelijke transitievergoeding aan [verweerster] , te vermeerderen met de wettelijke rente op grond van artikel 6:119 BW vanaf twee weken na de datum van deze beschikking tot aan de dag der algehele voldoening;
- De Rijke te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 64.442,66 te vermeerderen met de wettelijke rente op grond van artikel 6:119 BW vanaf twee weken na de datum van deze beschikking tot aan de dag der algehele voldoening, waaronder begrepen de advocaatkosten, en subsidiair tot betaling van de proceskosten volgens het liquidatietarief, inclusief de kosten van de pensioenskuldige.

4.2 Hetgeen [verweerster] hiertoe heeft aangevoerd alsmede hetgeen De Rijke hiertegen heeft ingebracht, zal - voor zover van belang - in de beoordeling aan de orde komen.

## **5. De beoordeling**

### opzegverbod

5.1 Partijen zijn het erover eens dat geen opzegverbod aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de weg ligt. Daarvan wordt in de verdere beoordeling dan ook uitgegaan.

### ontbinding arbeidsovereenkomst

5.2 Uit artikel 7:669 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden opgezegd indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Die eisen gelden ingevolge artikel 7:671b lid 2, eerste volzin, BW ook voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter. In artikel 7:669 lid 3 BW is onder a t/m i (limitatief) omschreven wat onder een redelijke grond moet worden verstaan.

De Rijke heeft om ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen verzocht op de zogenoemde g-grond, te weten een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

5.3 Partijen zijn het erover eens dat er sprake is van een zodanige verstoring van de arbeidsverhouding dat een voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet meer mogelijk is. Hiermee is de redelijke grond gegeven. Bovendien zijn partijen het erover eens dat herplaatsing niet in de rede ligt. Het ontbindingsverzoek zal derhalve worden toegewezen.

### de ontbindingsdatum

5.4 Zoals uit de verdere beoordeling zal blijken, is de kantonrechter van oordeel dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van De Rijke. Dit brengt mee dat de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671b lid 9 sub a BW, met inachtneming van de opzegtermijn en zonder aftrek van de proceduurtijd, zal worden ontbonden per 1 april 2021.

### de transitievergoeding

5.5 Uit artikel 7:673 lid 1 aanhef sub a en onder sub 2 BW in verbinding met artikel 7:673 lid 7 BW volgt dat een werkgever aan een werknemer een transitievergoeding verschuldigd is, indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever is ontbonden en de ontbinding niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, behoudens in casu niet van toepassing zijnde uitzonderingen

Aan deze vereisten voor toekenning van de transitievergoeding is voldaan, zodat de transitievergoeding ten laste van De Rijke aan [verweerster] toegekend zal worden. De kantonrechter komt aan de hand van een berekening op basis van de gegevens die partijen hebben verstrekt uit op een transitievergoeding van € 5.353,19 bruto bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 april 2021. De Rijke heeft echter zelf gesteld dat de transitievergoeding meer bedraagt, namelijk 5.427,00 bruto bij uitdiensttreding per 1 februari 2021. Uit het verzoekschrift blijkt dat De Rijke bereid is om dit bedrag aan [verweerster] te betalen. Aan [verweerster] zal dan ook een transitievergoeding van € 5.427,00 bruto toegekend worden. De gevorderde wettelijke rente over de transitievergoeding wordt op grond van artikel 7:686a lid 1 BW toegewezen vanaf 1 mei 2021.

### billijke vergoeding?

5.6 De kantonrechter kan op grond van artikel 7:671b lid 9 sub c BW een billijke vergoeding



toekennen aan een werknemer, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Blijkens de parlementaire geschiedenis alsmede de jurisprudentie ten aanzien van toekenning van een billijke vergoeding ten laste van de werkgever als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door die werkgever zal niet snel sprake zijn van ernstig verwijtbaar handelen door een werkgever, doch zal slechts in uitzonderingsgevallen daar sprake van zijn. In de parlementaire geschiedenis is een aantal voorbeelden genoemd van gedrag dat als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten kan worden gekwalificeerd, waaruit naar het oordeel van de kantonrechter het uitzonderlijke karakter hiervan blijkt.

De kantonrechter is van oordeel dat in casu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van De Rijke jegens [verweerster] en overweegt daartoe als volgt.

5.7 Vooropgesteld wordt dat onder de gegeven omstandigheden, namelijk het feit dat er sprake is van een coronapandemie waardoor veel mensen ziek zijn geworden en zelfs zijn overleden, het onbetwiste feit dat [verweerster] tot een risicogroep behoort, en dat simpelweg voor veel mensen in mei/juni 2020 nog veel onduidelijk was over het coronavirus, begrijpelijk wordt geacht dat [verweerster] in ieder geval niet stond te springen om naar kantoor te komen en daar in aanraking te komen met een collega die ongeveer 15/16 dagen daarvoor positief op corona was getest. Dit betekent niet dat zij zich schuldig mocht maken aan werkweigering. Echter, de kantonrechter vat de uitlatingen van [verweerster] (in haar WhatsApp-bericht van 30 juni 2020) niet op als werkweigering. Hoewel [verweerster] duidelijk heeft aangegeven liever niet te willen komen en het niet te kunnen, is de kantonrechter van oordeel dat er nog sprake was van een nog niet afgerond gesprek tussen [naam 2] en [verweerster] over de wens van [verweerster] om niet naar kantoor te komen en de vraag of De Rijke dat al dan niet kon accepteren, totdat aan dit gesprek abrupt een einde werd gemaakt door mevrouw [naam 1] in het telefoongesprek van 30 juni 2020, waarin zij nota bene een schorsing met onmiddellijke ingang aankondigde.

[naam 2] heeft, ondanks dat zij op 30 juni 2020 via WhatsApp had geschreven aan [verweerster] "ik laat het je nog weten", zelf geen contact meer opgenomen met [verweerster] over de door haar gewenste aanwezigheid van [verweerster]. Zij heeft dan ook niet in een afrondend gesprek of bericht duidelijk en ondubbelzinnig de opdracht aan [verweerster] gegeven om op 1 juli 2020 op kantoor te komen werken, en de eventuele consequenties van een weigering van een dergelijke opdracht genoemd. Gesteld noch gebleken is dat door [naam 1] tijdens het telefoongesprek van 30 juni 2020 een dergelijke mededeling aan [verweerster] is gedaan.

Dat De Rijke de inhoud van het berichtje van [verweerster] aan [naam 2] van 30 juni 2020 heeft opgevat als werkweigering, zonder dat zij heeft getracht dit nog te verifiëren in een gesprek, acht de kantonrechter onredelijk en de wijze waarop direct is gereageerd vanuit de afdeling HR acht de kantonrechter disproportioneel en te vergaand. Daar komt bij dat naar het oordeel van de kantonrechter onduidelijk en onbegrijpelijk is gebleven wat De Rijke nu precies wenste te "onderzoeken" tijdens de periode van schorsing.

5.8 De Rijke had met deze situatie ook heel anders om kunnen gaan. Bijvoorbeeld als volgt. Allereerst begripvol voor de angst om besmet te raken met het coronavirus. De Rijke had de informatie die (zij) van de GGD (had ontvangen) over het RIVM-beleid ten aanzien van mensen die corona hebben gehad schriftelijk aan [verweerster] kunnen doen toekomen om haar gerust te stellen. De Rijke had kunnen voorstellen om, indien [verweerster] op kantoor zou komen, ervoor te zorgen dat [verweerster] niet direct met de collega die corona had gehad in aanraking zou komen, om haar ongerustheid weg te nemen. Indien De Rijke van mening was dat het absoluut onacceptabel zou zijn als [verweerster], ondanks inspanningen van De Rijke, niet op kantoor zou komen op 1 juli 2020 en zij dit zou opvatten als werkweigering, had zij dit duidelijk aan [verweerster] kenbaar moeten maken en de mogelijke consequenties daarvan moeten aankondigen, zodat zij [verweerster] hierin een keuzemogelijkheid zou bieden. Zij heeft dit allemaal niet gedaan, hetgeen sterk de indruk wekt dat zij geenszins constructief met de ontstane situatie wenste om te gaan.

5.9 Naar het oordeel van de kantonrechter heeft De Rijke de situatie nodeloos laten escaleren door (zo snel) te grijpen naar de zeer ingrijpende maatregel van schorsing. Kennelijk ervaart De Rijke een onderliggend probleem met [verweerster], namelijk ten aanzien van de wijze van communiceren door [verweerster]. De Rijke had als professionele werkgever dit met [verweerster] moeten bespreken en moeten trachten daarover duidelijke (verbeter)afspraken te maken in plaats van een situatie die op zich opgelost had moeten kunnen worden zodanig te laten escaleren dat tussen partijen als gevolg daarvan een steeds grotere afstand ontstond én uiteindelijk voortzetting van de samenwerking onmogelijk is geworden. Dit geldt te meer nu De Rijke zelf heeft gesteld dat [verweerster] naar tevredenheid van De Rijke functioneerde.

5.10 Al met al acht de kantonrechter de onderhavige zaak een typisch geval van een situatie waarin de werkgever een voorval, dat niet ontslagwaardig is, heeft aangegrepen om een verstoorde arbeidsrelatie te creëren en op beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan te sturen, hetgeen ernstig verwijtbaar is aan De Rijke. Dit volgt te meer uit het feit dat reeds op 6 juli 2020 De Rijke heeft uitgesproken beëindiging van de arbeidsovereenkomst te prefereren en een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft gedaan, terwijl de kantonrechter bij een objectieve en kritische benadering van de feiten tot de conclusie komt dat, behoudens het oordeel dat De Rijke [verweerster] onterecht had geschorst, er op dat moment nog niet zo veel aan de hand was tussen partijen.

Bovendien wordt daarbij in aanmerking genomen dat De Rijke zich naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende heeft ingespannen om tot een herstel van de verstoorde arbeidsverhoudingen te komen. Duidelijk is dat [verweerster] een erkenning en excuses wenste van wat De Rijke volgens [verweerster] jegens haar niet goed had aangepakt. In het oordeel van de kantonrechter ligt besloten dat [verweerster] van De Rijke redelijkerwijs mocht verwachten dat zij aan haar toe zou geven dat de schorsing op 30 juni 2020 een stap te ver was en dat zij daar snel een einde aan zou maken, al was het maar om een impasse te doorbreken en tot constructieve gesprekken te komen over eventuele onderliggende problemen tussen partijen.

Dit heeft De Rijke niet willen doen.

Dat een mediationtraject is gestart waaraan [verweerster] een einde heeft gemaakt doet hier niets aan af.

5.11 De Hoge Raad heeft in zijn beschikking van 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187 (niet-limitatieve) gezichtspunten geformuleerd voor het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. In de zaak die aan die uitspraak ten grondslag ligt ging het om een vernietigbare opzegging. Inmiddels is duidelijk geworden dat de door de Hoge Raad geformuleerde gezichtspunten voor het berekenen van de billijke vergoeding (in voornoemde beschikking) ook kunnen worden toegepast in andere situaties waarin de werkgever op grond van de wet een billijke vergoeding aan de werknemer moet betalen.

De rechter dient de billijke vergoeding te bepalen op een wijze die, en op het niveau dat, aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Daarbij kan in aanmerking worden genomen hoelang de arbeidsovereenkomst zou hebben voortgeduurd als het ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever wordt weggedacht en mag rekening worden gehouden met de gevolgen van het ontslag, waaronder of de werknemer inmiddels ander werk gevonden heeft en met de inkomsten die hij daaruit geniet en met de inkomsten die hij in redelijkheid in de toekomst kan verwerven. Bij het vaststellen van de billijke vergoeding gaat het uiteindelijk erom dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De billijke vergoeding heeft echter geen specifiek punitief karakter.

5.12 [verweerster] heeft de billijke vergoeding gesteld op een totaalbedrag van € 64.442,66. Dit bedrag bestaat uit materiële schade en immateriële schade. Volgens [verweerster] moet zij gecompenseerd worden voor een inkomensverlies over een periode van twee jaar en bestaat dat inkomensverlies uit het verlies aan loon (rekening houdend met een WW-uitkering) van in totaal € 23.168,60, pensioenverlies van € 6.177,00 en inkomensverlies als gevolg van gemist ouderschapsverlof van € 3.201,24. [verweerster] meent dat het te verwachten was dat de

arbeidsovereenkomst minimaal twee jaar zou hebben voortgeduurd als De Rijke anders zou hebben gehandeld. [verweerster] heeft verder gesteld dat zij onder behandeling is geweest bij een psycholoog en inmiddels is verwezen naar een andere psycholoog voor de behandeling van haar psychische klachten. In verband daarmee heeft zij gesteld dat zij verwacht dat er een periode van 16 maanden, bestaande uit de tijd op de wachtlijst, de herstelperiode en de sollicitatieperiode, nodig zal zijn voordat zij een nieuwe baan zal hebben gevonden. Daarnaast bestaat de materiële schade uit een bedrag ad € 9.114,18 aan advocaatkosten en

€ 1.300,75 aan kosten ter vaststelling van de pensioenschade. [verweerster] heeft in verband hiermee gesteld dat [verweerster] genoodzaakt was om ten tijde van de schorsing een advocaat in te schakelen, dat de advocaatkosten zijn veroorzaakt door onrechtmatig handelen dan wel misbruik van procesrecht door De Rijke en dat zij een deskundige heeft moeten inschakelen voor het berekenen van de pensioenschade en dat deze kosten op grond van artikel 6:96 lid 2 sub b BW voor rekening van De Rijke komen.

De immateriële schade bestaat volgens [verweerster] uit de psychische en medische klachten van [verweerster] als gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen van De Rijke en heeft zij gesteld op € 21.480,89, zijnde 50% van het totaalbedrag aan de gestelde materiële schade. De Rijke heeft [verweerster] bijzonder onheus behandeld en onvoldoende rekening gehouden met haar gezondheid, waar [verweerster] ernstige stressklachten en lichamelijke klachten aan heeft overgehouden, hetgeen een verhoging van de billijke vergoeding met 50% redelijk maakt, aldus [verweerster] .

5.13 De Rijke heeft zich op het standpunt gesteld dat in het geval van een toekenning van een billijke vergoeding een periode van zes maanden in aanmerking moet worden genomen voor de schadebegroting. Zij heeft in dit verband gesteld dat het redelijk is te veronderstellen dat [verweerster] binnen zes maanden een andere baan zal vinden. De kansen van [verweerster] op de arbeidsmarkt moeten volgens De Rijke goed zijn, nu [verweerster] een vrouw van 35 jaar is met al tenminste negen jaar werkervaring. De Rijke is niet met [verweerster] eens dat uitgegaan zou moeten worden van een herstelperiode van (gemiddeld) 10 maanden. [verweerster] was tot 30 juni 2020 volledig aan het werk en van arbeidsongeschiktheid was in het geheel geen sprake. De billijke vergoeding dient volgens De Rijke niet meer te bedragen dan het totale verschil tussen het laatstverdiende loon minus een WW-uitkering gedurende een periode van zes maanden, derhalve € 2.939,30 bruto. Indien de pensioenschade naar het oordeel van de kantonrechter meegenomen moet worden, dan stelt De Rijke zich op het standpunt dat dit op basis van zes maanden dient te worden berekend. De Rijke komt in dat geval uit op een bedrag van € 1.544,25. Gemist ouderschapsverlof als schadepost voor het berekenen van de billijke vergoeding kan De Rijke niet plaatsen.

De kosten ter vaststelling van de pensioenschade kunnen in alle redelijkheid niet voor rekening van De Rijke worden gebracht. [verweerster] had de schade ook via het pensioenfonds kunnen achterhalen, zodat er geen kosten aan verbonden zouden zijn geweest, aldus De Rijke. Volgens De Rijke zijn deze kosten te vergelijken met de kosten van rechtsbijstand. Ten aanzien van de gevorderde immateriële schadevergoeding betwist De Rijke het causaal verband tussen de klachten van [verweerster] en "de onderhavige kwestie". Indien de kantonrechter van oordeel is dat een immateriële schadevergoeding passend is, dan is een bedrag van € 2.000,00 niet ongebruikelijk.

5.14 De kantonrechter acht aannemelijk dat als de schorsing niet zou hebben plaatsgevonden, de werkgever wel tot (verbeter)afspraken had willen komen met [verweerster] met betrekking tot de manier waarop zij communiceert. In dat geval had zij [verweerster] een deugdelijk verbetertraject moeten aanbieden. De kantonrechter acht lastig in te schatten of in die hypothetische situatie dit verbetertraject kans van slagen zou hebben, omdat, als het gaat om de wijze van communiceren, voldoende duidelijk is geworden dat [verweerster] het belangrijk vindt om haar gevoelens altijd te kunnen uiten, terwijl De Rijke dat juist niet altijd kan waarderen en van [verweerster] verwacht om vanuit een zakelijk perspectief te kijken naar voorvallen op de werkvloer (meningsverschillen

tot conflictsituaties) en haar manier van communiceren, zowel qua toon als qua inhoud, daarop aan te passen. De kantonrechter acht mogelijk dat ook bij een deugdelijk verbetertraject partijen met elkaar tot de conclusie zouden zijn gekomen dat zij niet meer met elkaar door één deur kunnen, zonder dat aan één van beide partijen een (ernstig) verwijt te maken valt. Al met al acht de kantonrechter voldoende aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst minimaal zes maanden zou hebben voortgeduurd als de schorsing en de gevolgen daarvan niet zouden hebben plaatsgevonden.

5.15 De kantonrechter volgt [verweerster] niet in haar stelling dat rekening gehouden moet worden met een periode van herstel alvorens zij zal kunnen solliciteren. Zij heeft niet gesteld thans arbeidsongeschikt te zijn en gaat niet ziek uit dienst. Uit haar verwachting dat zij een WW-uitkering zal krijgen in plaats van een Ziektewetuitkering volgt bovendien dat zij meent te voldoen aan de eisen om in aanmerking te komen voor een WW-uitkering en zich niet te ziek acht om te solliciteren. Zij heeft zelf gesteld dat het drie tot negen maanden zal duren voordat zij een baan zal vinden vanaf het moment dat zij zal kunnen solliciteren. De kantonrechter acht het reëel om De Rijke te volgen in haar standpunt dat voor de te verwachten duur van werkloosheid uitgegaan moet worden van het gemiddelde daarvan van zes maanden.

5.16 Uit niets volgt dat [verweerster] na een periode van werkloosheid geen baan zal kunnen vinden die qua functie-inhoud en salarisniveau gelijkwaardig is aan de functie die zij thans bij De Rijke heeft. Daarbij wordt in aanmerking genomen haar relatief jonge leeftijd van 35 jaar en de periode van negen jaar werkervaring. Kortom, de arbeidsmarktpositie van [verweerster] wordt gunstig geacht.

5.17 Voor berekening van de materiële schade als onderdeel van de billijke vergoeding zal dan ook een periode van zes maanden werkloosheid in aanmerking worden genomen. Gelet op de hoogte van het inkomen van [verweerster] van € 1.729,00 bruto per maand inclusief vakantietoeslag en haar verwachting dat zij een WW-uitkering zal ontvangen van 75% van haar laatstverdiende salaris in de eerste twee maanden en vervolgens van 70% van haar laatstverdiende salaris, schat de kantonrechter haar inkomensschade (exclusief pensioenschade) gedurende die zes maanden op € 10.374,00 bruto minus € 7.434,70 bruto = € 2.939,30 bruto.

De Rijke heeft niet weersproken dat [verweerster] ook pensioenschade zal lijden. De Rijke heeft voor de berekening daarvan aangesloten bij de berekening die de door [verweerster] ingeschakelde pensioenskundige heeft gemaakt, met dien verstande dat zij is uitgegaan van een periode van zes maanden aan pensioenschade. Ook de kantonrechter gaat uit van een periode van zes maanden werkloosheid, zodat zij zal uitgaan van het bedrag aan pensioenschade ad

€ 1.544,25 bruto dat De Rijke heeft gesteld.

#### gemist ouderschapsverlof?

5.18 Vaststaat dat [verweerster] gedurende vier uur per week ouderschapsverlof genoot en dat in verband daarmee maandelijks een totaalbedrag van € 266,76 bruto per maand op haar salaris werd ingehouden. Het ouderschapsverlof heeft [verweerster] toegekend gekregen vanaf 14 mei 2018 tot 29 juni 2021.

De kantonrechter acht de stelling dat [verweerster] als gevolg van het feit dat zij momenteel betaald ouderschapsverlof geniet meer inkomensschade zal lijden na het einde van het dienstverband niet te volgen. Bij het berekenen van de inkomensschade is immers rekening gehouden met haar salaris op basis van een 24-urige werkweek zonder aftrek van de bijdrage voor het ouderschapsverlof. Als onderdeel van de billijke vergoeding is een vergoeding voor "het gemiste ouderschapsverlof" dan ook niet toewijsbaar.

Wel is de kantonrechter met [verweerster] van oordeel dat niet gezegd kan worden dat zij tijdens de (onterechte) schorsing ouderschapsverlof genoot. Omdat de schorsing onterecht was, dient deze omstandigheid naar het oordeel van de kantonrechter redelijkerwijs volledig voor rekening

van De Rijke te komen, hetgeen betekent dat De Rijke niet een bijdrage voor het ouderschapsverlof op het loon van [verweerster] mocht inhouden vanaf de datum van de schorsing. Vaststaat dat zij dit wel heeft gedaan. De ouderbijdrage vanaf de periode van de schorsing tot de datum uitdiensttreding dient dan ook terugbetaald te worden door De Rijke aan [verweerster]. Dit betreft een totaalbedrag van (9 x € 266,76 =) € 2.400,84 bruto. Dit bedrag zal aan [verweerster] ten laste van De Rijke worden toegekend.

5.19 Ten aanzien van de gevorderde immateriële schadevergoeding stelt de kantonrechter voorop dat het niet de bedoeling is dat middels deze schadepost de materiële schadevergoeding met een bepaald percentage wordt verhoogd om de werkgever te straffen.

[verweerster] heeft de stelling dat zij immateriële schade heeft geleden onderbouwd met onder meer het als productie 37 overgelegde afschrift van verslagen van gesprekken die [verweerster] met de praktijkonderzoeker GGZ heeft gevoerd. De kantonrechter acht hieruit voldoende aannemelijk geworden dat zij als gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen door De Rijke psychische klachten ervaart. Dit rechtvaardigt een immateriële schadevergoeding.

De kantonrechter zal voor het bepalen van de hoogte daarvan aansluiten bij hetgeen De Rijke daarover heeft gesteld. Zij heeft het bedrag van € 2.000,00 in dit kader "niet ongebruikelijk" genoemd.

Ten aanzien van de overige medische klachten die [verweerster] heeft gesteld te ervaren heeft zij onvoldoende gesteld om een causaal verband tussen deze klachten en het handelen van De Rijke aan te nemen.

5.20 Gelet op het vorenstaande zal aan [verweerster] een billijke vergoeding van in totaal (afgerond) € 6.500,00 bruto worden toegekend ten laste van De Rijke.

De kosten rechtsbijstand en de kosten voor het vaststellen van de pensioenschade dienen niet bij het vaststellen van de billijke vergoeding te worden betrokken, maar worden hieronder afzonderlijk beoordeeld. De gevorderde wettelijke rente over de billijke vergoeding zal worden toegekend vanaf 1 mei 2021.

#### kosten rechtsbijstand

5.21 Uit de beschikking van 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187 blijkt dat aanspraak op vergoeding van de kosten rechtsbijstand kan worden ontleend aan schending door de werkgever van diens verplichting om zich als een goed werkgever te gedragen. De kosten van rechtsbijstand die [verweerster] heeft gemaakt in reactie op de schorsing en ook daarna, voor zover gemaakt in het minnelijke traject, zijn naar het oordeel van de kantonrechter veroorzaakt door de schorsing, het in stand laten daarvan en de wens van de werkgever om (zo vroeg) tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen, hetgeen - zoals uit het vorenstaande genoegzaam volgt - te kwalificeren is als schending van goed werkgeverschap door De Rijke. De gestelde hoogte hiervan van € 4.372,75 is door De Rijke niet betwist, zodat dit bedrag aan vergoeding van de kosten rechtsbijstand zal worden toegewezen. De overige gestelde kosten voor rechtsbijstand zijn gemaakt met het oog op deze procedure en komen niet voor afzonderlijke vergoeding in aanmerking. Deze kosten moeten geacht deels vergoed te worden middels de hierna te geven proceskostenveroordeling.

#### kosten vaststelling pensioenschade

5.22 In reactie op het standpunt van De Rijke dat [verweerster] haar pensioenschade via het pensioenfonds had kunnen achterhalen, zonder daar kosten aan kwijt te zijn, heeft [verweerster] via haar gemachtigde ter zitting gesteld dat dit niet mogelijk was, omdat een pensioenfonds dat niet doet én dat het te complex is om het zelf te doen. Hierop is De Rijke op haar beurt niet meer ingegaan, zodat ervan moet worden uitgegaan dat het redelijk was om een pensioendeskundige in te schakelen voor het berekenen van de pensioenschade. Bij gebreke van een ander specifiek en relevant verweer op dit punt, zal de gevorderde vergoeding van € 1.300,75 voor de vaststelling van de pensioenschade worden toegewezen.

### wettelijke rente

5.23 De wettelijke rente over de toe te wijzen bedragen die geen onderdeel zijn van de transitievergoeding of de billijke vergoeding wordt toegewezen vanaf veertien dagen na deze beschikking.

### Intrekkingstermijn?

5.24 Nu het totaalbedrag aan transitievergoeding en billijke vergoeding dat aan [verweerster] wordt toegekend hoger is dan de transitievergoeding die De Rijke blijkens het petitum van haar verzoekschrift bereid is te betalen aan [verweerster] , dient in beginsel aan De Rijke op grond van artikel 7:686a lid 6 BW en conform haar verzoek een termijn worden geboden om het verzoek in te trekken. Echter, indien het onderhavige verzoek als ingetrokken beschouwd zou moeten worden, dan zou de kantonrechter de arbeidsovereenkomst moeten ontbinden op het dan resterende en onvoorwaardelijk geworden ontbindingsverzoek van de werknemer. Duidelijk is dat beide partijen een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wensen én uit hetgeen De Rijke zelf heeft gesteld blijkt een bereidheid om de bedragen die nu als transitievergoeding en billijke vergoeding toegewezen worden te betalen. De kantonrechter ziet hierin aanleiding geen intrekkingstermijn toe te kennen.

### proceskosten

5.25 De Rijke wordt als de grotendeels in het ongelijk gestelde partij in de proceskosten veroordeeld.

### voorts

5.26 Hetgeen partijen verder nog naar voren hebben gebracht behoeft geen bespreking meer, nu dit, in het licht van hetgeen in deze beschikking is vastgesteld en overwogen, niet tot een andere beslissing kan leiden

## **6. De beslissing**

De kantonrechter:

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

kent aan [verweerster] ten laste van De Rijke een transitievergoeding toe van € 5.427,00 bruto en een billijke vergoeding van € 6.500,00 bruto en veroordeelt De Rijke om deze bedragen aan [verweerster] te betalen, vermeerderd met de wettelijke rente in de zin van artikel 6:119 BW over deze bedragen vanaf 1 mei 2021 tot aan de dag der algehele voldoening;

veroordeelt De Rijke tot betaling aan [verweerster] van € 2.400,84 bruto als vergoeding voor het niet genoten ouderschapsverlof, € 1.300,75 aan vergoeding van kosten ter vaststelling van de pensioenschade en € 4.372,75 aan vergoeding van advocaatkosten, vermeerderd met de wettelijke rente in de zin van artikel 6:119 BW over deze bedragen vanaf veertien dagen na deze beschikking tot aan de dag der algehele voldoening;

veroordeelt De Rijke in de proceskosten, tot aan tot aan deze uitspraak aan de zijde van [verweerster] vastgesteld op € 961,00 aan salaris voor de gemachtigde;

verklaart deze beschikking voor wat betreft de veroordelingen uitvoerbaar bij voorraad en wijst af het meer of anders verzochte/gevorderde.

Deze beschikking is gegeven door mr. K.J. Bezuijen en uitgesproken ter openbare terechtzitting.

757