

# ECLI:NL:RBGEL:2025:87

Instantie	Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak	07-01-2025
Datum publicatie	11-02-2025
Zaaknummer	11334335 \ HA VERZ 24-57
Rechtsgebieden	Civil recht
Bijzondere kenmerken	Eerste aanleg - enkelvoudig
Inhoudsindicatie	Arbeidsrecht. Ontslag op staande voet wegens het niet nakoming van re-integratieverplichtingen en het weigeren van passende werkzaamheden. Het ontslag houdt geen stand. Toewijzing vergoedingen.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl VAAN-AR-Updates.nl 2025-0199 AR-Updates.nl 2025-0199

## Uitspraak

beschikking

### RECHTBANK GELDERLAND

Team kanton en handelsrecht

Zittingsplaats Nijmegen

zaakgegevens 11334335 \ HA VERZ 24-57 \ 40140

### beschikking van 7 januari 2025

in de zaak van

#### [verzoeker]

wonende te [Woonplaats]

#### verzoekende partij

gemachtigde mr. L.M. Draaijer (ARAG Rechtsbijstand)

en

de stichting **[verweerder]**

gevestigd te [Plaatsnaam]

**verwerende partij**

vertegenwoordigd door [Naam 1] (directeur)

Partijen worden hierna [verzoeker] en [verweerder] genoemd.

## **1 De procedure**

1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het verzoekschrift inclusief producties 1 t/m 24 van 24 juli 2024;

Het verzoekschrift is abusievelijk niet (direct) verwerkt. Nadat mr. Draaijer hiernaar heeft geïnformeerd, heeft hij op 1 oktober 2024 opnieuw het verzoekschrift inclusief producties ingediend;

- het verweerschrift inclusief producties 1 t/m 28;

- de mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 26 november 2024. [verzoeker] was aanwezig en werd bijgestaan door mr. Draaijer. Namens [verweerder] waren [Naam 1] (directeur), [Naam 2] (Hoofd Personeel & Juridische Zaken) en [Naam 3] (operationeel manager) aanwezig. Mr. Draaijer heeft een pleitnotitie voorgedragen. Van hetgeen met partijen is besproken heeft de griffier aantekeningen gemaakt.

1.2. Vervolgens is beschikking bepaald.

## **2 De feiten**

2.1. [verweerder] is (onder meer) actief in het bevorderen, stimuleren en ontwikkelen van gespecialiseerde methoden voor privacyborging binnen zorginstellingen.

2.2. [verzoeker] is op 1 december 2023 bij [verweerder] in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (zeven maanden), in de functie van administratief medewerker backoffice voor 32 uur per week en tegen een maandsalaris van (laatstelijk) 2.634,73 bruto.

2.3. In de arbeidsovereenkomst is, voor zover hier van belang, bepaald:

(..)

### **Artikel 9 Non-concurrentiebeding**

9.1. Het is werknemer verboden gedurende 1 jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen Nederland, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Werkgever (..), direct of indirect in dienst te treden bij of op enigerlei wijze diensten te verrichten voor een onderneming of Instelling die soortgelijke werkzaamheden voor dezelfde doelgroep heeft als [verweerder] (..) dan wel voor eigen rekening dezelfde of soortgelijke werkzaamheden te verrichten voor dezelfde doelgroep, adviezen te geven of diensten te verrichten als Werkgever (..)

## **Artikel 11 Relatiebeding**

Het is werknemer evenmin toegestaan om gedurende een periode van 1 jaar na einddatum van deze arbeidsovereenkomst op enige wijze direct of indirect zakelijke betrekkingen aan te gaan die en/of te onderhouden met (voormalige) relaties in het specifiek de cliënten die werknemer in behandeling had ten tijde van het dienstverband van Werkgever (..). Dit geldt alleen wanneer deze zakelijke betrekkingen betrekking hebben op soortgelijke werkzaamheden, adviezen of diensten zoals beschreven in artikel 9 lid 2 van het non-concurrentiebeding. (..)

## **Artikel 12 Boeteclausule**

12.1 In geval van handelen in strijd met de verplichtingen verbeurt Werknemer terstond en zonder nadere ingebrekestelling of rechterlijke tussenkomst, ten behoeve van Werkgever, een direct opeisbare boete ad 2.500,- per overtreding, te vermeerderen met 500,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt. (..)

2.4. Op 7 mei 2024 heeft er een gesprek op kantoor plaatsgevonden tussen [verzoeker] , [Naam 2] (Hoofd Personeel & Juridische Zaken, hierna te noemen [Naam 2] ), en [Naam 1] (directeur, hierna te noemen [Naam 1] ). Tijdens dit gesprek is (onder meer) het naderende einde van de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2024 ter sprake gekomen. Hoewel partijen twisten over de vraag vanuit wiens initiatief, is in ieder geval de beslissing genomen dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd.

2.5. Na het gesprek heeft [verweerder] per e-mail bevestigd dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Daarin staat:

(..)

Naar aanleiding van ons gesprek hedenmiddag, heb jij aangegeven de arbeidsovereenkomst niet te willen verlengen. Hierbij bevestigen wij zoals ook aangegeven in het gesprek, dat wij hiermee akkoord gaan.

Daarmee wordt de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2024 ontbonden. (..)

2.6. Op 12 mei 2024 heeft [Naam 1] een Whatsapp-bericht aan [verzoeker] gestuurd, waarin hij bevestigt dat [verzoeker] is vrijgesteld van werk met doorbetaling van loon tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst. In het bericht staat:

(..)

Gezien je aangegeven hebt het contract niet te willen verlengen hebben we eea moeten omgooien qua werkprocessen. Dat betekent dat jouw functie per direct is komen te vervallen. Wat ons betreft mag je het restant van de contractperiode gebruiken voor het zoeken naar een nieuwe baan. We zullen je tot einde contract gewoon doorbetalen. (..)

2.7. Bij e-mail van 13 mei 2024 heeft [verzoeker] aan [verweerder] aangegeven:

(..)

Ter voorkomen van misverstanden:

Ik heb niet aangegeven dat ik het contract wil beëindigen. Ik wil even mijn gedachten over de gehele gang van zaken laten gaan en kom hier binnenkort op terug. (..)

2.8. Bij brief van 16 mei 2024 heeft [verweerder] nogmaals bevestigd dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd en dat [verzoeker] is vrijgesteld van werk met behoud van loon. In de brief staat,

voor zover hier van belang:

(..)

Op 7 mei 2024 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen u, de heer [Naam 1] en ondergetekende. Tijdens dit gesprek hebt u aangegeven dat u de arbeidsovereenkomst, die van rechtswege eindigt op 1 juli 2024, niet wenst te verlengen. Op 7 mei 2024 heb ik u daarover een e-mail gestuurd waarin wij bevestigen dat wij akkoord gaan.

Om verwarring te voorkomen laten wij u middels deze brief weten dat [verweerder] de arbeidsovereenkomst na 30 juni 2024 niet zal verlengen.

U wordt tot en met 30 juni 2024 vrijgesteld van werk met behoud van uw loon.

(..)

[verweerder] wijst erop dat het geheimhoudingsbeding (..), het non-concurrentiebeding (..) en het relatiebeding (..) van kracht blijven na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

(..)

Indien u bovenstaande bedingen overtreedt zal de boeteclausule zoals omschreven in artikel 12 van uw arbeidsovereenkomst in werking treden. (..)

- 2.9. [verzoeker] heeft zich vervolgens tot haar gemachtigde gewend. Bij brief van 23 mei 2024 heeft laatstgenoemde betwist dat het initiatief tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst bij [verzoeker] lag en vervolgens aanspraak gemaakt op de transitievergoeding. Daarnaast is verzocht de opgenomen vakantiedagen in juni weer aan het verlofsaldo toe te voegen, daar [verzoeker] de aangevraagde vakantie wenst in te trekken nu ze is vrijgesteld van werk. Voorts is het standpunt ingenomen dat [verweerder] geen rechten kan ontlenen aan het concurrentie-/relatiebeding en is een beroep op nietigheid van die bedingen gedaan.
- 2.10. Bij e-mail van 23 mei 2024 heeft [verweerder] bevestigd dat zij het verlof van [verzoeker] heeft ingetrokken en meegedeeld dat daardoor de vrijstelling van werk met behoud van loon is komen te vervallen. [verzoeker] werd maandag 27 mei 2024 om 08.30u op kantoor verwacht voor het uitvoeren van alternatieve werkzaamheden.
- 2.11. [verzoeker] is op 27 mei 2024 op kantoor verschenen en heeft de door [verweerder] aangeboden alternatieve werkzaamheden verricht.
- 2.12. Op 28 mei 2024 heeft [verzoeker] zich ziekgemeld.
- 2.13. Diezelfde dag heeft de gemachtigde van [verzoeker] een brief aan [verweerder] gestuurd. Daarin is het standpunt heeft ingenomen dat [verweerder] ten onrechte haar onvoorwaardelijke toezegging tot vrijstelling van werk heeft ingetrokken en geen passend aanbod van alternatieve werkzaamheden heeft gedaan. Namens [verzoeker] is verzocht opnieuw vrijstelling van werk te verlenen onder de toezegging dat [verzoeker] voor het einde van het dienstverband haar resterende vakantiedagen zal opnemen.
- 2.14. [verweerder] heeft daarop gereageerd met onder meer:  
(..) op 13 mei ontving ondergetekende via e-mail een bericht van uw cliënte waarin zij aangeeft dat zij niet had bedoeld om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Deze verklaring staat haaks op het gesprek d.d. 7 mei en is opmerkelijk gezien het tijdsverloop.
- In gevolge deze wispelturigheden hebben wij op 16 mei schriftelijk bevestigd dat we de arbeidsovereenkomst met mevrouw [verzoeker] niet zullen verlengen.
- In uw brief d.d. 23 mei 2024 meldt u dat uw cliënte haar eerder aangevraagde vakantie intrekt. Hierdoor ontstaat een andere situatie en kan in redelijkheid niet meer een vrijstelling van

werkzaamheden onder doorbetaling van toepassing zijn.

Werkzaamheden:

U noemt in uw brief dat de huidige werkzaamheden van mevrouw [verzoeker] "alternatieve werkzaamheden" zouden zijn. Echter, deze definitie wordt door mij betwist.

(..)

Mevrouw [verzoeker] heeft zich vandaag ziekgemeld, wij hopen op een spoedig herstel. Wij gaan ervan uit dat mevrouw [verzoeker] de opgedragen werkzaamheden zal hervatten.

Indien uw cliënte bereid is om de huidige situatie te doorbreken, staan wij open voor het sluiten van een vaststellingsovereenkomst.

(..)

2.15. [verweerder] heeft [verzoeker] bij brief van 6 juni 2024 uitgenodigd voor een gesprek op kantoor op 11 juni 2024 om de voortgang van haar herstel te bespreken. Nadat [verzoeker] dit voorstel heeft afgewezen en heeft aangegeven eerst op consult bij de bedrijfsarts te willen, heeft [verweerder] [verzoeker] op haar re-integratieverplichtingen gewezen. Uiteindelijk is [verzoeker] op 13 juni 2024 op kantoor geweest voor een gesprek met [verweerder]. Tijdens dit gesprek heeft [verzoeker] aangegeven dat zij een consult bij de bedrijfsarts wil.

2.16. Bij e-mail van 13 juni 2024 is [verzoeker] uitgenodigd voor een consult bij de bedrijfsarts op 19 juni 2024.

2.17. De gemachtigde van [verzoeker] heeft bij e-mail van 14 juni 2024 [verweerder] verzocht een alternatieve datum voor te stellen omdat [verzoeker] op 19 juni 2024 met vakantie is en daarom niet in staat is om dan de bedrijfsarts te bezoeken.

2.18. [verweerder] heeft daar dezelfde dag op gereageerd, met voor zover hier van belang:

(..)

In uw brief van 23 mei jl. hebt u namens mevrouw [verzoeker] haar opgenomen vakantiedagen ingetrokken. (..)

In uw brief van 28 mei jl. stelt u namens mevrouw [verzoeker] voor dat zij haar vakantiedagen opnieuw opneemt. Met dit voorstel is [verweerder] geenszins akkoord gegaan.

Conclusie: er zijn geen vakantiedagen opgenomen, en [verweerder] zal het opnieuw opnemen van vakantiedagen niet honoreren. Vakantie kan dan ook absoluut niet aan de orde zijn. Voorts merkt [verweerder] op dat er, zolang mevrouw [verzoeker] zich heeft ziekgemeld en de bedrijfsarts zich nog niet heeft uitgesproken, überhaupt geen sprake kan zijn van vakantie.

(..)

Indien zij niet op de afspraak met de bedrijfsarts verschijnt beschouwt [verweerder] dit als een belemmering van het re-integratieproces en het doelbewust niet willen meewerken aan een oplossing. (..)

2.19. Bij e-mail van 18 juni 2024 heeft de gemachtigde van [verzoeker] het standpunt ingenomen dat de vakantie van [verzoeker] op onredelijke gronden wordt geweigerd en dat tijdens vakantie tijdelijk geen re-integratieverplichtingen gelden voor de werknemer, zodat ook geen sprake is van doelbewuste blokkering van het re-integratieproces.

2.20. Bij brief van 20 juni 2024 heeft [verweerder] [verzoeker] op staande voet ontslagen. Daarin staat, voor zover thans van belang:

(..)

Door bovenstaande feiten komt [verweerder] tot de conclusie dat u doelbewust het re-integratieproces belemmert, u uw consult bij de bedrijfsarts annuleert, u op vakantie gaat terwijl [verweerder] hier geen toestemming voor heeft verleend en de bedrijfsarts zich nog niet heeft uitgesproken, en u weigert passende werkzaamheden uit te voeren die in lijn zijn met uw functie als administratief medewerker. Dientengevolge zien wij geen andere mogelijkheid dan ons te beroepen op artikel 7:677 BW en artikel 7:678 lid 2 onder j en k BW en u hierbij met onmiddellijke ingang op staande voet te ontslaan. (..)

2.21. Bij brief van 4 juli 2024 heeft de gemachtigde van [verzoeker] de rechtsgeldigheid van het ontslag betwist en gesteld dat geen sprake is van een dringende reden. [verweerder] is gesommeerd binnen 7 dagen 1.569,44 bruto (bestaande uit de schadevergoeding ex artikel 7:672 lid 1 BW en de transitievergoeding) te betalen, onder aanzegging dat als betaling van dat bedrag uitblijft [verzoeker] aanspraak maakt op de wettelijke rente, buitengerechtigde kosten en proceskosten voor een te starten verzoekschriftprocedure.

2.22. [verweerder] is niet tot betaling overgegaan.

### **3 Het verzoek en het verweer**

3.1. [verzoeker] verzoekt na wijziging van het verzoek, bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, [verweerder] te veroordelen tot:

betaling van:

- a. 553,29 bruto aan transitievergoeding (art. 7:673 BW), te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 1 augustus 2024;
- b. 948,50 bruto aan gefixeerde schadevergoeding (art. 7:672 lid 11 BW), te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 21 juni 2024;
- c. 948,50 bruto aan billijke vergoeding (7:681 lid 1 BW), te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 14 dagen na datum beschikking;
- d. de wettelijke rente en wettelijke verhoging over het salaris van juni 2024 ( 1.756,49 bruto) gerekend vanaf 1 juli 2024;
- e. 519,38 bruto aan vakantiedagen en extra gewerkte uren;

verstrekking van:

f. een bruto/netto specificatie waarin de bedragen onder a t/m e zijn verwerkt, op straffe van een dwangsom van 100,00 per dag met een maximum van 10.000,-;

en voor recht te verklaren dat:

- g. [verweerder] geen rechten kan ontlenen aan het concurrentie- en relatiebeding in de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door [verweerder] ;
- h. het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven;

met veroordeling van [verweerder] ;

- i. tot betaling van de buitengerechtigde kosten van 797,61, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 14 dagen na betekening van [de kantonrechter leest hier] de beschikking;
- j. in de proceskosten en de nakosten, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 14 dagen na betekening van [de kantonrechter leest hier] de beschikking.

3.2. [verzoeker] heeft het volgende aan haar verzoeken ten grondslag gelegd. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven, omdat geen sprake is van een dringende reden. [verweerder] heeft dus opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW, als gevolg waarvan [verzoeker] aanspraak maakt op de transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en de billijke vergoeding. Daarnaast is [verweerder] gehouden tot een correcte eindafrekening waaronder betaling van het vakantiegeld/-saldo. Omdat [verweerder] niet tijdig tot betaling is overgegaan is zij tevens de wettelijke rente, wettelijke verhoging en buitengerechtigde kosten verschuldigd.

Voorts kan [verweerder] op grond van artikel 7:653 lid 4 BW geen rechten ontlenen aan het concurrentie- en relatiebeding omdat het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [verweerder] .

3.3. [verweerder] voert verweer en concludeert tot afwijzing van de verzoeken van [verzoeker] . [verweerder] heeft als tegenverzoek verzocht om het ontslag op staande voet op grond van artikel 7:677 BW en artikel 7:686 lid 2 onder j en k BW te handhaven. De kantonrechter beschouwt dit echter niet als een tegenverzoek, maar als een betwisting met conclusie tot afwijzing van de verzoeken van [verzoeker] . Gelet daarop zal enkel over de verzoeken van [verzoeker] worden geoordeeld.

#### **4 De beoordeling**

4.1. [verzoeker] heeft het verzoek tijdig ingediend, nu het is ontvangen binnen twee maanden na de dag waarop het ontslag op staande voet is gegeven.

4.2. In de eerste plaats dient te worden beoordeeld of [verweerder] [verzoeker] op 20 juni 2024 rechtsgeldig op staande voet heeft ontslagen.

4.3. Op grond van artikel 7:677 lid 1 BW is ieder van partijen bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder onverwijld mededeling van die reden aan de wederpartij. Volgens artikel 7:678 lid 1 BW worden voor de werkgever als dringende redenen voor een ontslag op staande voet beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het ontslag op staande voet is een ultimum remedium dat, gelet op de verstrekende gevolgen ervan, slechts bij uitzondering mag worden gegeven. Bij de beoordeling van de vraag óf er sprake is van zodanige dringende redenen die ontslag op staande voet rechtvaardigen moeten alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking worden genomen.

4.4. De stelplicht en bewijslast ten aanzien van het bestaan van een dringende reden liggen bij [verweerder] . Voor de beoordeling van de vraag of het door [verweerder] aan [verzoeker] gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zijn de aan [verzoeker] bij brief van 20 juni 2024 (productie 20 bij verzoekschrift) opgegeven ontslagredenen maatgevend.

4.5. Gelet op de inhoud van de ontslagbrief van 20 juni 2024 ((gedeeltelijk) geciteerd onder r.o. 2.20) zijn kort samengevat (i) het niet naleven van de re-integratieverplichtingen en (ii) het weigeren van passende werkzaamheden de aanleiding geweest om over te gaan tot een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst van [verzoeker] . Voor [verweerder] zijn deze gedragingen te kwalificeren als een dringende reden voor ontslag op staande voet.

4.6. Het gestelde niet naleven van de re-integratieverplichtingen ziet op de omstandigheid dat [verzoeker] niet is verschenen bij de bedrijfsarts op 19 juni 2024. Vast staat dat dit de eerste oproep vanuit de bedrijfsarts was en dat [verzoeker] in eerste instantie in die periode een vakantie had aangevraagd, waarmee [verweerder] akkoord is gegaan. Nadat [verweerder] [verzoeker] vanaf 12 mei 2024 heeft

vrijgesteld van werk, heeft [verzoeker] haar verlofaanvraag ingetrokken. De achterliggende gedachte daarbij was dat de verlofaanvraag bij vrijstelling van werk overbodig was en dat [verzoeker] bij het einde van het dienstverband aanspraak kon maken op uitbetaling van die uren.

[verweerder] voert aan dat de vrijstelling van werk feitelijk zag op de periode 12 mei tot 18 juni 2024, de dag dat [verzoeker] met vakantie zou gaan. [verweerder] stelt dat zij dit op 12 mei 2024 met [verzoeker] heeft besproken, maar [verzoeker] heeft dit betwist en dit blijkt ook niet uit de e-mail die [verweerder] op 12 mei 2024 aan [verzoeker] heeft gestuurd. Nu niet anders is gebleken en [verweerder] daarnaast aan [verzoeker] had meegedeeld dat haar functie was komen te vervallen, mocht [verzoeker] er vanuit gaan dat het een onvoorwaardelijke vrijstelling van werk betrof en dat van haar op dat vlak niets meer werd verwacht. In dat kader acht de kantonrechter het niet onredelijk dat [verzoeker] haar verlofaanvraag heeft ingetrokken. Dat [verweerder] zich hierna geconfronteerd zag met een langere periode van vrijstelling met uitbetaling van extra uren moge wellicht zo zijn, echter heeft [verzoeker] nog voorgesteld alsnog de verlofuren op te nemen maar [verweerder] heeft dit, zonder dat gebleken is van een gegronde reden, geweigerd.

Eén en ander ziet echter op een administratieve verwerking van verlofuren. Dit laat onverlet dat [verzoeker] , naar aanleiding van het akkoord op haar initiële verlofaanvraag een vakantie heeft gepland, waarvan zij, nu zij was vrijgesteld van werk en er geen gegronde reden was dit alsnog te weigeren, vanaf 18 juni 2024 heeft kunnen genieten en in welke periode zij zich niet beschikbaar hoefde te houden voor een consult bij de bedrijfsarts.

- 4.7. Ook als er wel vanuit zou worden gegaan dat [verweerder] het verlofverzoek gegrond zou hebben geweigerd en [verzoeker] niet zou zijn vrijgesteld van haar re-integratieverplichtingen, is er naar het oordeel van de kantonrechter nog geen sprake van een situatie waarin [verzoeker] zodanig haar re-integratieverplichtingen zou hebben veronachtzaamd dat ontslag op staande voet de aangewezen weg zou zijn. In casu gaat het er om dat [verzoeker] heeft verzocht om de eerste afspraak met de bedrijfsarts te verzetten. Dit heeft zij tijdig aangevraagd. Voor zover [verzoeker] dat niet (gegrond) had verzocht en sprake was geweest van een no-show, dient op grond van artikel 7:629 lid 6 BW een loonsanctie te worden toegepast. [verweerder] heeft mede gelet op het feit dat de arbeidsovereenkomst op 1 juli 2024 van rechtswege al zou eindigen, dan ook een te zwaar middel ingezet.
- 4.8. De tweede grond, het weigeren van passende werkzaamheden, levert ook geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. Vast staat dat [verzoeker] op 27 mei 2024 op kantoor is verschenen, zoals verzocht door [verweerder] en nu haar functie was komen te vervallen alternatieve werkzaamheden heeft uitgevoerd. Of de aangeboden werkzaamheden als alternatieve werkzaamheden gezien kunnen worden, is een discussie die binnen redelijke grenzen tussen een werkgever en werknemer gevoerd kan worden. Dit levert niet per definitie werkweigering door [verzoeker] op. Deze discussie is vervolgens op de achtergrond geraakt omdat [verzoeker] zich op 28 mei 2024 heeft ziekgemeld en nadien geen (alternatieve) werkzaamheden meer heeft verricht. Nu [verweerder] haar stelling op dit punt niet nader heeft onderbouwd, kan een en ander niet tot de conclusie leiden dat sprake is van een dringende reden voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet.
- 4.9. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen vormen de door [verweerder] genoemde redenen voor het ontslag op staande voet van [verzoeker] ieder voor zich en in onderling verband beschouwd geen dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW. Het ontslag op staande voet is dus niet rechtsgeldig gegeven. De onder g verzochte verklaring voor recht is dan ook toewijsbaar.

#### *a. Transitievergoeding*

- 4.10. Nu [verweerder] de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, is zij op grond van artikel 7:673 BW aan [verzoeker] de transitievergoeding verschuldigd. Deze wordt, aangezien [verweerder] de hoogte niet (gemotiveerd) heeft betwist, toegewezen zoals gevorderd. De wettelijke rente daarover wordt toegewezen vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd (artikel 7:686a



lid 1 BW), dus vanaf 1 augustus 2024.

*b. Vergoeding wegens onregelmatige opzegging*

4.11. Het ontslag op staande voet is als onregelmatig ontslag aan te merken omdat [verweerder] de opzegtermijn niet in acht heeft genomen. Dat [verweerder] , voordat zij [verzoeker] op staande voet heeft ontslagen, bij de beslissing de arbeidsovereenkomst niet te verlengen na 30 juni 2024 wel rekening heeft gehouden met een maand opzegtermijn, doet daar niets aan af. De door [verzoeker] verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging, zoals bedoeld in artikel 7:672 lid 11 BW, is daarom toewijsbaar.

De wettelijke rente daarover wordt toegewezen vanaf 21 juni 2024 (artikel 7:686a lid 1 BW).

*c. Billijke vergoeding*

4.12. [verzoeker] heeft er niet voor gekozen het ontslag te vernietigen maar zij verzoekt een billijke vergoeding. Nu [verweerder] het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig heeft verleend, is de arbeidsovereenkomst opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat dit kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever.

4.13. Bij het vaststellen van (de hoogte van) de billijke vergoeding gaat het er uiteindelijk om dat een werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen, in dit geval het niet rechtsgeldig opzeggen van de arbeidsovereenkomst, van een werkgever. Daaraan wordt recht gedaan door rekening te houden met de gevolgen van het ontslag voor de werknemer, zoals het loon dat zij zou hebben genoten als de opzegging zou zijn vernietigd (waarde dienstverband). Daarnaast kunnen alle overige omstandigheden van het geval een rol spelen, zoals (maar niet uitsluitend) de mate van verwijtbaarheid en elders inmiddels verworven of te verwerven inkomen van de werknemer.

Vast staat dat de arbeidsovereenkomst, zou geen ontslag op staande voet hebben plaatsgevonden, van rechtswege zou zijn geëindigd op 1 juli 2024. De inkomensschade van [verzoeker] is maximaal het loon over de periode van 20 juni tot 1 juli 2024. Aangezien [verweerder] de hoogte van het verzochte bedrag niet (gemotiveerd) heeft weersproken, en het bedrag de kantonrechter redelijk voorkomt, wordt dit verzoek toegewezen.

4.14. De wettelijke rente wordt toegewezen zoals gevorderd, nu [verweerder] de verschuldigdheid ervan niet heeft betwist en zij deze verschuldigd is op grond van 6:119 BW.

*d. De wettelijke rente en wettelijke verhoging over het salaris van juni 2024*

4.15. Tussen partijen staat vast dat het salaris over de maand juni 2024 ondertussen is betaald. Als gevolg daarvan heeft [verzoeker] haar verzoek op dit punt gewijzigd. Zij verzoekt echter nog wel betaling van de wettelijke rente en wettelijke verhoging over dat salaris vanaf 1 juli 2024, aangezien [verweerder] het salaris te laat heeft betaald.

[verweerder] betwist dat zij het salaris te laat heeft betaald en verwijst ter onderbouwing naar artikel 4.1 van de arbeidsovereenkomst waarin is bepaald: *Het salaris (..) zal telkens op de 26e van de opvolgende maand worden overgemaakt (..)*.

4.16. De kantonrechter stelt voorop dat in artikel 7:623 lid 1 BW is bepaald dat de werkgever verplicht is om het in geld naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen telkens na afloop van het tijdvak waaronder het loon op grond van de overeenkomst moet worden berekend, met dien verstande dat het tijdvak voor voldoening niet korter is dan één week en niet langer is dan één maand. Partijen kunnen op grond van lid 2 van vornoemd artikel schriftelijk overeenkomen dat het salaris later wordt betaald en hoeveel dat maximaal kan zijn. De vraag die moet worden beantwoord is of partijen met artikel 4.1 schriftelijk een afwijkende betalingstermijn zijn overeengekomen. Niet is gesteld of gebleken dat dat partijen over de inhoud van artikel 4.1 hebben onderhandeld. Evenmin is gebleken dat het salaris van [verzoeker] standaard een maand later, zoals bepaald in artikel 4.1, is betaald. Dit

volgt ook niet uit de stellingen van [verzoeker] en de overgelegde loonstroken. Gelet daarop moet het ervoor worden gehouden dat de salarisbetaling plaatsvond conform het bepaalde in artikel 7:623 lid 1 BW als gevolg waarvan het salaris voor juni uiterlijk op 26 juni 2024 betaald had moeten worden. [verweerder] heeft het salaris van juni pas op 23 juli 2024 betaald, dat is dus te laat.

- 4.17. De wet stelt als sanctie op het niet tijdig betalen van loon betaling van de wettelijke verhoging. De gevorderde wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW zal daarom worden toegewezen. Voor matiging ziet de kantonrechter geen aanleiding. De gevorderde wettelijke rente is eveneens toewijsbaar.

*e. Vakantiedagen en extra gewerkte uren*

- 4.18. Artikel 7:641 BW bepaalt dat een werknemer die bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak heeft op vakantie(uren), recht heeft op een uitkering in geld tot een bedrag van het loon over een tijdvak overeenkomend met de aanspraak. Partijen zijn het niet eens over het aantal uren dat bij het einde van de arbeidsovereenkomst moest worden uitgekeerd.

- 4.19. De kantonrechter stelt voorop dat ten aanzien van bewijs van een tegoed aan vakantiedagen de bewijslast (in beginsel) bij de werknemer ligt, maar dat bij betwisting van het door de werknemer gestelde tegoed de werkgever in beginsel zijn betwisting mede zal moeten motiveren aan de hand van uit de administratie blijkende gegevens die dan ook door de werkgever in het geding dienen te worden gebracht. Verder neemt de kantonrechter als uitgangspunt dat aan het door de werknemer te leveren bewijs niet al te hoge eisen moeten worden gesteld, nu het voeren van een deugdelijke verlofregistratiesysteem primair de taak van de werkgever is. Indien de door de werkgever bijgehouden verlofadministratie niet deugdelijk blijkt te zijn is dat een omstandigheid die in beginsel voor risico van de werkgever komt.

- 4.20. [verzoeker] stelt dat zij recht heeft op 65,13 verlofuren, volgens [verweerder] gaat het om 43 verlofuren. Een verschil van 22,13 uur.

[verweerder] heeft 16 uur aan wachtdagen in mindering gebracht op het saldo. In artikel 7:638 lid 8 BW is bepaald dat bij cao bepaald mag worden dat ziektedagen op het bovenwettelijke deel van vakantiedagen in mindering mag worden gebracht. Er is echter geen cao van toepassing verklaard op de arbeidsovereenkomst, zodat het niet is toegestaan ziekte dagen te verrekenen met het wettelijke vakantiesaldo, voor of na dienstverband.

Voor wat betreft de opbouw van verlof gedurende de vrijstelling van werk, geldt dat op grond van artikel 7:634 lid 2 BW de opbouw van verlof is gekoppeld aan het recht op loon en in die periode heeft [verzoeker] het recht op loon behouden. De conclusie is daarom dat [verweerder] gehouden is nog 22,13 verlofuren aan [verzoeker] uit te betalen. Volgens [verzoeker] vertegenwoordigen deze uren een bedrag van 519,38 bruto. Aangezien [verweerder] de juistheid daarvan niet (gemotiveerd) heeft betwist, wordt dit verzoek toegewezen.

*f. Bruto/nettospecificatie*

- 4.21. [verzoeker] verzoekt [verweerder] een correcte eindafrekening te laten verstrekken. Hiertegen is geen (kenbaar) verweer gevoerd, zodat dit verzoek wordt toegewezen. In dit document dienen de nog uit te betalen bedragen (zoals verzocht onder a t/m e) te worden vermeld. De kantonrechter wijst de verzochte dwangsom af nu er geen feiten of omstandigheden zijn gesteld waaruit geconcludeerd moet worden dat [verweerder] haar verplichting op dit punt niet zal nakomen.

*g. Verklaring voor recht dat het concurrentie- en relatiebeding zijn vervallen*

- 4.22. Op grond van artikel 7:653 lid 4 BW kan de werkgever aan een concurrentiebeding geen rechten ontnemen, indien het eindigen of het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Zoals hiervoor is geoordeeld, is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Daarmee is het eindigen van de arbeidsovereenkomst het

gevolg van ernstig verwijtbaar handelen door [verweerder] . Zij kan daarom geen rechten meer ontlenen aan het concurrentie- en relatiebeding. De door [verzoeker] verzochte verklaring voor wordt daarom toegewezen

*h. Verklaring voor recht dat het ontslag niet rechtsgeldig gegeven is.*

4.23. Onder r.o. 4.8. is geoordeeld dat dit verzoek toewijsbaar is.

*i. Buitengerechtelijke kosten.*

4.24. [verzoeker] verzoekt vergoeding van de buitengerechtelijke kosten. Deze worden toegewezen omdat [verweerder] deze op grond van artikel 6:96 BW verschuldigd is en zij de hoogte ervan niet (voldoende) gemotiveerd heeft betwist.

*j. Proceskosten en nakosten*

4.25. [verweerder] wordt in het ongelijk gesteld en moet daarom de proceskosten, waaronder de nakosten, dragen.

Deze worden begroot op:

- griffierecht 87,00
- salaris gemachtigde 543,00
- nakosten 135,00 (plus de kosten van betekening zoals vermeld in de beslissing)

Totaal 765,00

4.26. De rente over de proceskosten wordt toegewezen vanaf veertien dagen na de datum van de beschikking.

*Uitvoerbaar bij voorraad*

4.27. [verzoeker] verzoekt de beschikking uitvoerbaar bij voorraad te verklaren. Aangezien [verweerder] hier geen verweer tegen heeft gevoerd, wordt deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

## **5 De beslissing**

De kantonrechter,

5.1. veroordeelt [verweerder] om aan [verzoeker] :

te betalen:

- 553,29 bruto aan transitievergoeding, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 1 augustus 2024 tot de dag dat alles is betaald;
- 948,50 bruto aan gefixeerde schadevergoeding, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 21 juni 2024 tot de dag dat alles is betaald;

- 948,50 bruto aan billijke vergoeding, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 14 dagen na datum beschikking tot de dag dat alles is betaald;
- de wettelijke rente en wettelijke verhoging (50%) over het salaris van juni 2024 ( 1.756,49 bruto) gerekend vanaf 1 juli 2024 tot de dag dat alles is betaald;
- 519,38 bruto aan vakantiedagen en extra gewerkte uren;
- 797,61 aan buitengerechtigde kosten, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 14 dagen na betekening van deze beschikking;

te verstrekken:

- een netto/bruto specificatie waarin de hierboven genoemde bedragen (behoudens de buitengerechtigde kosten) zijn verwerkt;

- 5.2. verklaart voor recht dat [verweerder] geen rechten kan ontleen aan het concurrentie- en relatiebeding in de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door [verweerder] ;
- 5.3. verklaart voor recht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven;
- 5.4. veroordeelt [verweerder] in de proceskosten, tot deze uitspraak aan de kant van [verzoeker] vastgesteld op 765,00, te betalen binnen veertien dagen na aanschrijving daartoe, te vermeerderen met de kosten van betekening als [verweerder] niet tijdig aan de veroordelingen voldoet en de beschikking daarna wordt betekend;
- 5.5. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad;
- 5.6. wijst het meer of anders verzochte af.

Deze beschikking is gegeven door de kantonrechter mr. M.J.C. van Leeuwen en in het openbaar uitgesproken op 7 januari 2025.		