

# ECLI:NL:RBNHO:2019:6886

Instantie	Rechtbank Noord-Holland
Datum uitspraak	11-07-2019
Datum publicatie	09-08-2019
Zaaknummer	7720126 AO VERZ 19-27
Rechtsgebieden	Arbeidsrecht
Bijzondere kenmerken	Op tegenspraak Beschikking
Inhoudsindicatie	Arbeidszaak. Ontbinding. De arbeidsovereenkomst wordt op verzoek van de werkgever ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Het gaat hier om een arbeidsovereenkomst met een bijzonder karakter, tussen een zorgbehoevende particulier met een PGB-budget en een zorgverlener. Gelet op de aard van die relatie is het nog meer dan in een reguliere arbeidsverhouding noodzakelijk dat werkgever en werknemer een grote mate van vertrouwen hebben in elkaar en dat zij een goede verstandhouding met elkaar kunnen onderhouden.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl AR-Updates.nl 2019-0865 VAAN-AR-Updates.nl 2019-0865

## Uitspraak

### RECHTBANK NOORD-HOLLAND

Handel, Kanton en Bewind  
locatie Zaanstad

Zaaknr./repnr.: 7720126 \ AO VERZ 19-27  
Uitspraakdatum: 11 juli 2019

### Beschikking van de kantonrechter in de zaak van:

#### [verzoekster]

wonende te [woonplaats 1]  
verzoekende partij  
verder te noemen: [verzoekster]  
gemachtigde: mr. J.C. van Norden (Achmea Rechtsbijstand)

tegen

#### [verweerster]

wonende te [woonplaats 2]  
verwerende partij

verder te noemen: [verweerster]

gemachtigde: mr. M. Sliphorst-Dekker

## 1 Het procesverloop

- 1.1. [verzoekster] heeft een verzoek gedaan om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. [verweerster] heeft een verweerschrift en een tegenverzoek ingediend.
- 1.2. Op 13 juni 2019 heeft een zitting plaatsgevonden. Partijen hebben daar hun standpunten toegelicht en vragen beantwoord. De griffier heeft daarvan aantekeningen gemaakt.

## 2 De feiten

- 2.1. [verzoekster] ontvangt een persoonsgebonden budget (hierna: PGB), in verband met fysieke beperkingen. Zij koopt als budgethouder via het PGB zorg in die zij nodig heeft. Haar zoon en schoonzoon treden voor haar op als gemachtigde en vertegenwoordiger.
- 2.2. [verweerster] , geboren [geboortedag] 1982, is op 1 december 2016 voor [verzoekster] gaan werken als zorgverlener, op basis van een arbeidsovereenkomst met [verzoekster] . Het salaris van [verweerster] bedraagt inmiddels 17,50 bruto per uur.
- 2.3. [verweerster] heeft zich ziek gemeld, in ieder geval per 5 december 2017.
- 2.4. Op 20 december 2017 en 28 december 2017 constateert de procesregisseur van arbodienst Zorg van de Zaak dat [verweerster] niet in staat is haar eigen of andere passende werkzaamheden uit te voeren.
- 2.5. Op 27 februari 2018, 7 maart 2018 en 19 maart 2018 is [verweerster] niet verschenen op een afspraak bij de bedrijfsarts van de arbodienst. [verweerster] heeft de arbodienst een bericht van verhindering gegeven. Een afspraak met de bedrijfsarts op 4 april 2018 heeft geen doorgang gevonden, omdat [verweerster] te laat was.
- 2.6. In een advies van 25 april 2018 heeft de bedrijfsarts genoteerd dat [verweerster] nog beperkt is in het kunnen leveren van fysiek zwaardere inspanning, zoals zwaar tillen, duwen en trekken, en dat zij niet in stressvolle situaties moet komen. De bedrijfsarts acht [verweerster] in staat passende taken te verrichten, maar merkt op dat zij nog geen zorgtaken kan doen. Daarnaast geeft de bedrijfsarts aan dat de relatie tussen [verzoekster] en [verweerster] onder druk staat en dat een "driegesprek" op de vestiging van de arbodienst worden geadviseerd, om te proberen een oplossing voor de situatie te vinden.
- 2.7. Volgens een advies van 28 mei 2018 is de bedrijfsarts van mening dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie en dat een oplossing gezocht kan worden via een "driegesprek" of mediation. Verder geeft de bedrijfsarts aan dat [verweerster] nog in behandeling is, dat [verweerster] momenteel beperkt is in het kunnen hanteren van stressvolle situaties, en dat [verweerster] in een niet stressvolle situatie verzorgende taken uit zou kunnen voeren.
- 2.8. De bedrijfsarts noteert in een advies van 20 juni 2018 dat de werkrelatie tussen [verzoekster] en [verweerster] is verstoord, waarbij [verzoekster] wordt geadviseerd om mediation in te zetten. Verder merkt de bedrijfsarts op dat de inzet van een "driegesprek" is afgewezen.
- 2.9. In een e-mail van 23 juni 2018 schrijft de schoonzoon van [verzoekster] het volgende aan [verweerster] :

*"Heden hebben wij de terug koppeling mogen ontvangen van de bedrijfsarts. Wij achten het niet nodig om een bemiddelaar of iets in te moeten schakelen omdat er ons inziens totaal geen sprake is van enig onbegrip.*

*Als u uw plicht eerder en nu na komt had u dat gevoel ook niet gekregen. Zolang wij geen idee hebben waarover een geschil zou zijn heeft een bemiddeling geen nut."*

2.10. Bij brief van 4 juli 2018 schrijft de zoon van [verzoekster] het volgende aan [verweerster] :

*"Middels deze aangetekende brief willen wij u voor de laatste maal waarschuwen voor de mogelijkheid van het opstarten van een zogenaamde loonstop door de Sociale Verzekeringsbank.*

*Deze loonstop volgt als consequentie voor het in gebreke blijven van uw zijde in het voorzien van informatie over uw mogelijkheden van het hervatten van werkzaamheden. Middels informatie van Zorg van de Zaak (de instantie waarbij de bedrijfsarts aangesloten is) hebben wij vernomen dat er volgens u een conflict zou bestaan. Inhoudelijk hebben wij hier geen weet van, aangezien er geen persoonlijk en inhoudelijk contact met u is geweest over de toedracht van uw afwezigheid.*

*Wij verzoeken u uiterlijk binnen vijf dagen na de dagtekening van deze brief persoonlijk contact op te nemen voor het bespreekbaar maken van een, volgens u bestaand, conflict en voor het opstellen van een re-integratieplan voor het hervatten van uw werkzaamheden.*

*Indien u in gebreke blijft zijn wij genooddaakt om een loonstop via de Sociale Verzekeringsbank te initiëren."*

2.11. Per 11 juli 2018 is [verzoekster] overgegaan tot het stopzetten van de loondoorbetaling.

2.12. In een deskundigenoordeel van 10 september 2018 stelt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UWV) dat er sprake is van een arbeidsconflict en van situatieve arbeidsongeschiktheid. Het UWV merkt op dat nader overleg nodig is tussen beide partijen, waarbij ondersteuning van de arbodienst of een mediator van toepassing is.

2.13. In een verslag van 3 oktober 2018 schrijft de bedrijfsarts onder meer het volgende:

*"Er is sprake van een fors verstoorde arbeidsrelatie. Dit conflict zal moeten worden opgelost door partijen onderling, er is door de bedrijfsarts en door de verzekeringsarts geadviseerd een mediator in te schakelen om de zaken te regelen. Het is aan BN (vertegenwoordiger) om hier actie op te ondernemen. Mevrouw is volledig arbeidsgeschikt voor passend werk. Verdere begeleiding heeft geen zin als de adviezen niet opgevolgd worden. Wij zullen geen nieuwe afspraak plannen."*

2.14. Met een brief van 11 oktober 2018 heeft de gemachtigde van [verweerster] aan [verzoekster] gevraagd om loonspecificaties te verstrekken en is betaling van loon gevorderd.

2.15. Bij brief van 1 november 2018 is namens [verzoekster] aan de gemachtigde van [verweerster] meegedeeld dat [verzoekster] van mening is dat zij de loondoorbetaling aan [verweerster] op en na 11 juli 2018 heeft mogen staken en dat de loonstop nog steeds voortduurt. Daarnaast zijn in die brief twee mogelijkheden aan [verweerster] voorgehouden, te weten re-integratie in het tweede spoor dus bij een andere werkgever dan wel beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden.

2.16. In een brief van 18 december 2018 heeft de gemachtigde van [verzoekster] aan [verweerster] laten weten dat [verweerster] niet heeft gereageerd op de brief van 1 november 2018 en dat zij geen gehoor heeft gegeven aan een oproep voor een tweede spoortraject, zodat [verzoekster] zich gerechtigd acht de loonstop te handhaven. Verder is [verweerster] bij die brief nogmaals opgeroepen om aan te vangen met de re-integratie in het tweede spoor.

### **3 Het verzoek**

3.1. [verzoekster] verzoekt de arbeidsovereenkomst met [verweerster] te ontbinden vanwege kort gezegd verwijtbaar handelen van [verweerster] dan wel een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van [verzoekster] redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarbij verzoekt [verzoekster] ook om ontbinding op de kortst mogelijke termijn en om te bepalen dat zij geen transitievergoeding aan [verweerster] hoeft te betalen.

3.2. [verzoekster] heeft daartoe het volgende naar voren gebracht. Volgens [verzoekster] handelt [verweerster] ernstig verwijtbaar, doordat [verweerster] sinds haar ziekmelding in december 2017 weigert te voldoen aan haar re-integratieverplichtingen. [verzoekster] stelt dat [verweerster] meerdere malen niet is verschenen bij de bedrijfsarts, geheel onbereikbaar is voor [verzoekster] , en weigert met haar in gesprek te gaan over en zich in te zetten voor re-integratie. Naar de mening van [verzoekster] hebben waarschuwingen en zelfs een loonstop niets uitgehaald, en kan van

[verzoekster] daarom niet meer worden verwacht dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Omdat [verweerster] zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen, heeft zij geen recht op een transitievergoeding, aldus [verzoekster]. Voor zover er geen sprake is van verwijtbaar handelen van [verweerster], is er volgens [verzoekster] in ieder geval een zodanig verstoorde arbeidsrelatie dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst op die grond gerechtvaardigd is.

#### **4 Het verweer en het tegenverzoek**

- 4.1. [verweerster] verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. Daartoe heeft zij samengevat aangevoerd dat geen sprake is geweest van verwijtbaar handelen van haar kant, maar dat het juist [verzoekster] is geweest die de re-integratie heeft belemmerd. Daarbij wijst [verweerster] erop dat de zoon en schoonzoon van [verzoekster] geen contact via de telefoon of WhatsApp wilden, en dat [verzoekster] ondanks de adviezen van de bedrijfsarts en het UWV geen gesprek is aangegaan en mediation heeft afgehouden. Gelet daarop heeft [verzoekster] volgens [verweerster] ook ten onrechte de loondoorbetaling gestaakt. Het is deze houding van [verzoekster] die ertoe heeft geleid dat de re-integratie niet van de grond is gekomen, aldus [verweerster]. Verder is [verweerster] bereid om de re-integratie voort te zetten, zodat er naar haar mening ook geen grond is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.
- 4.2. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt [verweerster] om daarbij rekening te houden met een maand opzegtermijn, om toekenning van de transitievergoeding en om toekenning van een billijke vergoeding. Verder verzoekt [verweerster] om [verzoekster] te veroordelen tot betaling van loon.

## 5 De beoordeling

- 5.1. Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden.
- 5.2. Een arbeidsovereenkomst kan alleen worden ontbonden als daar een redelijke grond voor is. In de wet, het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW), is bepaald wat een redelijke grond is (artikel 7:669 lid 3 BW). Ook is voor ontbinding vereist dat herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt (artikel 7:669 lid 1 BW).
- 5.3. Onder een redelijke grond voor ontbinding wordt onder andere verstaan een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (artikel 7:669 lid 3, onderdeel g, BW).
- 5.4. De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen [verzoekster] en [verweerster] duurzaam, ernstig en onherstelbaar is verstoord. Daartoe wordt het volgende overwogen.
- 5.5. Vooropgesteld wordt dat het hier gaat om een arbeidsovereenkomst met een bijzonder karakter, die niet is te vergelijken met een reguliere arbeidsovereenkomst. [verzoekster] is immers een zorgbehoevende particulier, die volledig afhankelijk is van anderen, onder andere van [verweerster] als zorgverlener. Gelet op de aard van die relatie is het nog meer dan in een reguliere arbeidsverhouding noodzakelijk dat [verzoekster] en [verweerster] een grote mate van vertrouwen hebben in elkaar en dat zij een goede verstandhouding met elkaar kunnen onderhouden. Voor de kantonrechter is gelet op de stukken en wat op de zitting is gebleken één ding duidelijk: partijen kunnen niet meer met elkaar door één deur. Er is sprake van wantrouwen over en weer, van verwijten over en weer, en partijen zijn al lange tijd niet meer in staat om op een goede manier met elkaar te communiceren. [verzoekster] heeft op de zitting uitgesproken dat zij geen vertrouwen meer heeft in [verweerster] als zorgverlener. Ook de bedrijfsarts en het UWV hebben geconstateerd dat sprake is van een fors verstoorde arbeidsrelatie. Onder die omstandigheden is sprake van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van [verzoekster] redelijkerwijs niet meer gevergd kan worden de arbeidsverhouding voort te zetten.
- 5.6. Herplaatsing van [verweerster] is gelet op het voorgaande niet mogelijk is en ligt ook niet in de rede.
- 5.7. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van [verzoekster] zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding.
- 5.8. Er is sprake van een opzegverbod, omdat [verweerster] sinds 5 december 2017 ongeschikt is voor het verrichten van haar werk wegens ziekte. Dit opzegverbod staat echter niet in de weg aan ontbinding. De grond voor ontbinding is immers een verstoorde arbeidsverhouding en die grond houdt geen verband met de ziekte van [verweerster]. In dat geval kan ontbinding plaatsvinden, ondanks het opzegverbod (artikel 7:671b lid 6 BW). Daarbij weegt ook mee dat [verweerster] weliswaar (formeel) niet hersteld is verklaard, maar dat op de zitting is gebleken dat zij al sinds 1 oktober 2018 en tot op heden werkzaam is in een andere baan, op basis van een vergelijkbaar aantal uren als waarvoor zij bij [verzoekster] werkte.
- 5.9. De kantonrechter onderkent dat [verzoekster] primair heeft verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar gedrag van [verweerster]. Maar in dit geval kan een beoordeling daarvan achterwege blijven. De ontbinding vindt immers al plaats vanwege een verstoorde arbeidsverhouding en ontbinding wegens verwijtbaar gedrag zou in dit geval niet tot een ander resultaat of een ander rechtsgevolg leiden.
- 5.10. Het einde van de arbeidsovereenkomst zal worden bepaald op 1 september 2019. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure (artikel 7:671b lid 8 BW).
- 5.11. De kantonrechter ziet geen aanleiding om de arbeidsovereenkomst te ontbinden zonder rekening te houden met de opzegtermijn, zoals [verzoekster] heeft verzocht. Daarover wordt het volgende

overwogen.

- 5.12. Het einde van de arbeidsovereenkomst kan worden bepaald op een eerder tijdstip dan het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd. Dat kan alleen als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (artikel 7:671b lid 8, onderdeel a, BW).
- 5.13. Deze uitzonderingsgrond heeft een beperkte reikwijdte en moet terughoudend worden toegepast (zie de uitspraak van de Hoge Raad van 8 februari 2019, gepubliceerd op [www. rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl), onder nummer ECLI:NL:HR:2019:203 (*Woondroomzorg*)). Uitsluitend in uitzonderlijke gevallen kan hiervan sprake zijn, waarin evident is dat het tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst leidende handelen of nalaten van de werknemer niet slechts als verwijtbaar, maar als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werknemer kan zich bijvoorbeeld voordoen als een werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat (*Kamerstukken II*, 2013-2014, 33 818, nr. 3, pag. 40).
- 5.14. De kantonrechter is van oordeel dat van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van [verweerster] geen sprake is. [verweerster] kan op zichzelf wel worden verweten dat zij tot vier keer toe niet is verschenen op een afspraak bij de bedrijfsarts. Dat [verweerster] daarvoor een goede reden had, is onvoldoende gebleken. Daarnaast kan [verweerster] worden verweten dat zij na haar ziekmelding gedurende bepaalde perioden niet of nauwelijks bereikbaar was voor [verzoekster] . Op de brief van de zoon van [verzoekster] van 4 juli 2018, waarin wordt gevraagd het arbeidsconflict bespreekbaar te maken en om mee te werken aan het opstellen van een re-integratieplan, reageert [verweerster] pas ruim drie maanden later, op 11 oktober 2018, via een brief van haar gemachtigde. Daarnaast gevraagd op de zitting, heeft [verweerster] geen goede verklaring kunnen geven waarom een reactie zo lang op zich heeft laten wachten. Die gedragingen van [verweerster] zijn wel als verwijtbaar handelen aan te merken, maar zijn niet van een zodanig gewicht dat deze ook als ernstig verwijtbaar handelen kunnen worden aangemerkt.
- 5.15. Daarbij komt dat de kantonrechter van oordeel is dat niet alleen de hiervoor genoemde gedragingen van [verweerster] hebben bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsverhouding, maar dat ook [verzoekster] daarin een aandeel heeft gehad. Op de zitting is gebleken dat de zoon van [verzoekster] , die voor haar als contactpersoon optrad, [verweerster] op een zodanige wijze heeft aangesproken dat begrijpelijk is dat [verweerster] zich niet serieus genomen heeft gevoeld in haar ziekmelding. Dit terwijl de bedrijfsarts en het UWV [verweerster] ziek hebben geacht en het niet aan de zoon van [verzoekster] is om daarover te oordelen. Ook heeft [verzoekster] op de zitting erkend dat haar zoon op enig moment aan [verweerster] te kennen heeft gegeven dat alleen nog schriftelijk met [verweerster] zou worden gecommuniceerd, en niet meer via de telefoon of WhatsApp. Dat bevordert uiteraard niet de communicatie tussen partijen. Verder staat vast dat [verzoekster] het advies van de bedrijfsarts en het UWV om een "*driegesprek*" aan te gaan of mediation in te zetten, niet heeft opgevolgd. Ook als voor [verzoekster] niet duidelijk was waarom een dergelijk gesprek of mediation nodig was, zoals zij heeft gesteld, stond het haar nog niet vrij om het advies van de bedrijfsarts en het UWV zonder meer te negeren. Een "*driegesprek*" of mediation had juist ook de duidelijkheid kunnen geven waarom [verzoekster] vroeg. In het verlengde daarvan is ook de door [verzoekster] opgelegde loonsanctie per 11 juli 2018 onterecht. Die loonsanctie berust er immers met name op dat [verzoekster] van mening was dat [verweerster] had nagelaten om persoonlijk contact op te nemen voor het bespreekbaar maken van het arbeidsconflict, terwijl de bedrijfsarts op dat moment al had geadviseerd om in dat kader een "*driegesprek*" aan te gaan of mediation in te zetten.
- 5.16. De kantonrechter komt dan ook tot de conclusie dat beide partijen zich op bepaalde punten verwijtbaar hebben gedragen en dat zij beide een aandeel hebben gehad in het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding. Ook daarom is er geen reden om te oordelen dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [verweerster] .

- 5.17. [verzoekster] heeft verzocht om te bepalen dat zij geen transitievergoeding aan [verweerster] hoeft te betalen, omdat volgens [verzoekster] sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van [verweerster]. Een transitievergoeding is niet verschuldigd indien het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (artikel 7:673 lid 7, onderdeel c, BW). Maar zoals hiervoor al is geoordeeld, is daarvan geen sprake. Dit verzoek van [verzoekster] zal daarom worden afgewezen.
- 5.18. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan [verweerster] een billijke vergoeding toe te kennen, zoals door haar is verzocht. Er kan een billijke vergoeding worden toegekend als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (artikel 7:671b lid 8, onderdeel c, BW). Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever doet zich alleen voor in uitzonderlijke gevallen en als een werkgever de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst in ernstige mate schendt (*Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, pag. 34*). Zoals hiervoor al is overwogen, hebben beide partijen zich op punten verwijtbaar gedragen en hebben zij beide bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsverhouding. Mede gelet hierop zijn de onder 5.15 genoemde gedragingen van [verzoekster] niet van dien aard dat deze als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten kunnen worden aangemerkt.
- 5.19. De kantonrechter zal bepalen dat partijen ieder hun eigen proceskosten moeten betalen, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van één van beide partijen.
- het tegenverzoek
- 5.20. [verweerster] heeft een verzoek gedaan om [verzoekster] te veroordelen een transitievergoeding te betalen. [verzoekster] heeft niet weersproken dat die vergoeding 1.221,29 bruto bedraagt. Hiervoor is al geoordeeld dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van [verweerster] dat in de weg staat aan het recht op een transitievergoeding. [verzoekster] zal daarom worden veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding van 1.221,29 bruto.
- 5.21. De vordering van [verweerster] om [verzoekster] te veroordelen het loon te betalen over de periode waarover een loonsanctie is gelegd, te weten over de periode van 11 juli 2018 tot het einde van het dienstverband, kan voor een deel worden toegewezen. Daarover wordt het volgende overwogen.
- 5.22. Een werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling tijdens ziekte, voor de tijd dat de werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten (artikel 7:629 lid 3, onderdeel d, BW). In zón geval kan een werkgever dus een loonsanctie opleggen. Zoals hiervoor is overwogen, had [verzoekster] echter geen grond om met ingang van 11 juli 2018 een loonsanctie op te leggen, omdat [verzoekster] het advies van de bedrijfsarts om een "driegesprek" aan te gaan of mediation in te zetten ten onrechte niet heeft opgevolgd. [verweerster] hoefde dus niet mee te werken aan de oproep van [verzoekster] voor het aangaan van een persoonlijk gesprek, maar mocht ervan uitgaan dat eerst een "driegesprek" of mediation zou plaatsvinden.
- 5.23. Omdat de loonsanctie ten onrechte is opgelegd, heeft [verweerster] dus recht op loondoorbetaling vanaf 11 juli 2018. Maar ook staat vast dat [verweerster] per 1 oktober 2018 een andere baan heeft, op basis van een vergelijkbaar aantal uren als waarvoor zij bij [verzoekster] werkte. Het loon dat [verzoekster] aan [verweerster] verschuldigd is, moet vanaf 1 oktober 2018 worden verminderd met de inkomsten van [verweerster] in haar nieuwe baan (artikel 7:629 lid 5 BW). [verweerster] heeft gesteld dat zij in de nieuwe baan een lager salaris heeft dan zij van [verzoekster] ontving, maar die stelling heeft zij niet nader toegelicht, gemotiveerd of onderbouwd. Gelet daarop moet ervan worden uitgegaan dat [verweerster] in haar nieuwe baan eenzelfde salaris verdient als bij [verzoekster]. De kantonrechter is daarom van oordeel dat [verzoekster] vanaf 1 oktober 2018 geen loon meer hoeft te betalen aan [verweerster].
- 5.24. [verzoekster] zal dus worden veroordeeld om aan [verweerster] het loon te betalen over de periode van 11 juli 2018 tot 1 oktober 2018. [verweerster] heeft gesteld dat het gemiddelde loon neerkomt op

een bedrag van 1.352,55 bruto per maand en dat is door [verzoekster] niet weersproken. Dat betekent dat [verzoekster] zal worden veroordeeld tot betaling van een bedrag van 3.185,03 bruto aan loon.

5.25. Omdat beide partijen op punten ongelijk krijgen, zal worden bepaald dat iedere partij de eigen proceskosten moet betalen.

## **6 De beslissing**

De kantonrechter:

### het verzoek

- 6.1. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 september 2019;
- 6.2. wijst het verzoek voor het overige af;
- 6.3. bepaalt dat iedere partij de eigen proceskosten betaalt;

### het tegenverzoek

- 6.4. veroordeelt [verzoekster] om aan [verweester] een transitievergoeding te betalen van 1.221,29 bruto;
- 6.5. veroordeelt [verzoekster] om aan [verweester] te betalen een bedrag van 3.185,03 bruto aan loon;
- 6.6. wijst het verzoek voor het overige af;
- 6.7. bepaalt dat partijen ieder de eigen proceskosten moeten betalen;
- 6.8. verklaart onderdeel 6.4 en 6.5 van deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door mr. P.J. Jansen en op bovengenoemde datum in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.

De griffier De kantonrechter