

ECLI:NL:RBZWB:2024:8063

Instantie	Rechtbank Zeeland-West-Brabant
Datum uitspraak	26-11-2024
Datum publicatie	18-12-2024
Zaaknummer	11306665 \ AZ VERZ 24-64
Rechtsgebieden	Arbeidsrecht
Bijzondere kenmerken	Beschikking
Inhoudsindicatie	Artt. 7:611; 7:625; 7:672; 7:673 lid 2; 7:677 lid 1; 7:681 lid 1a; 7:686a lid 1 BW. Werknemer van schoonmaakbedrijf meldt zich ziek. Werkgever vertrouwt de ziekmelding niet maar schakelt pas in een laat stadium de arbodienst in. Intussen schrijft werkgever aan werknemer dat ontslag zal worden gevraagd en verwijt hij werknemer dat zij het (niet aan haar bekend gemaakte) verzuimprotocol niet volgde. Ook verlangde werkgever een dokterverklaring en wekelijks telefonisch contact om te kunnen inschatten of werknemer nog ander passend werk kon verrichten. Werkgever verwijt werknemer uiteindelijk dat zij zonder toestemming op vakantie is gegaan en een uitnodiging voor een gesprek heeft genegeerd. Vervolgens volgt ontslag op staande voet. Werknemer berust in het ontslag en verzoekt om een billijke vergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding. De kantonrechter oordeelt het verleende ontslag niet rechtsgeldig en wijst de gevraagde vergoedingen grotendeels toe. Bij de berekening van de transitievergoeding wordt op grond van de toepasselijke cao rekening gehouden met het dienstverband bij een vorige werkgever. De gefixeerde schadevergoeding is geen loon. De over die vergoeding gevorderde wettelijke verhoging wordt daarom afgewezen. Het tegenverzoek van werkgever, gebaseerd op de stelling dat werknemer zich niet als goed werknemer heeft gedragen, wordt eveneens afgewezen.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl AR-Updates.nl 2024-1582 VAAN-AR-Updates.nl 2024-1582

Uitspraak

RECHTBANK ZEELAND-WEST-BRABANT

Civiel recht

Kantonrechter

Zittingsplaats Breda

Zaaknummer 11306665 \ AZ VERZ 24-64

Beschikking van 26 november 2024

in de zaak van

[werknemer]

wonende te [plaats]

verzoekende partij

verwerende partij in het tegenverzoek

hierna te noemen: [werknemer]

gemachtigde: mr. M.J. Blom

tegen

de besloten vennootschap

[werkgever] B.V.

gevestigd en kantoorhoudende te [plaats]

verwerende partij

verzoekende partij in het tegenverzoek

hierna te noemen: [werkgever]

gemachtigde: mr. L.G.C.M. de Wit

De zaak in het kort

In deze zaak verzoekt [werknemer] om toekenning aan haar van een billijke vergoeding, van een zogenoemde gefixeerde schadevergoeding en van een transitievergoeding, nadat zij door [werkgever] op staande voet werd ontslagen. [werknemer] berust in dat ontslag. De kantonrechter wijst de verzoeken deels toe, omdat het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven.

1 De procedure

Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het verzoekschrift, met producties;
- het verweerschrift, met een zelfstandig tegenverzoek;
- de mondelinge behandeling op 29 oktober 2024, waarvan door de griffier aantekeningen zijn gemaakt;
- de spreekantekeningen van verzoekster en de ter zitting door haar overgelegde producties.

2 De feiten

- 2.1. [werknemer], geboren op [datum] 1969, is op 1 maart 2024 in dienst getreden bij [werkgever]. Voordien was zij werkzaam voor een andere onderneming in dezelfde branche. De functie van [werknemer] was schoonmaakster met een loon van laatstelijk 1.300,05 bruto per maand, exclusief

emolumenten.

2.2. Op 23 april 2024 heeft [werknemer] zich bij [werkgever] ziek gemeld.

2.3. Op 14 augustus 2024 werd [werknemer] op staande voet ontslagen.

3 De verzoeken en het verweer

3.1. [werknemer] berust in het verleende ontslag. Niettemin is volgens [werknemer] het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Zij betwist de aan het ontslag ten grondslag gelegde dringende redenen. Zij voert aan dat zij, anders dan [werkgever] stelt, wel toestemming heeft gevraagd om op vakantie te gaan, dat de bedrijfsarts ook heeft aangegeven dat vakantie geen belemmering is voor re-integratie en zelfs kan bijdragen aan herstel, dat [werkgever] overigens geen zwaarwegende reden had haar die toestemming niet te verlenen, dat het niet verschijnen op de uitnodiging van [werkgever] voor een gesprek op 13 augustus 2024 ook zinledig was, nu deze wist dat zij op vakantie was en ook niet duidelijk was wat het doel van het gesprek was.

Verder stelt zij dat de andere aangevoerde redenen voor het ontslag niet onverwijld aan haar zijn meegedeeld. Bovendien is door [werkgever] niet duidelijk en concreet gesteld welke gedraging in het bijzonder heeft geleid tot de dringende reden voor het ontslag en er heeft geen hoor en wederhoor plaatsgevonden. De redenen voor het ontslag zijn zeer algemeen geformuleerd. Zij kan zich daartegen niet verdedigen.

Bovendien is ook subjectief geen sprake van een dringende reden, gelet op het feit dat zij arbeidsongeschikt is en zij ook kostwinner is, aldus [werknemer] . Zij verzoekt daarom om aan haar ten laste van [werkgever] een billijke vergoeding toe te kennen, alsmede de vergoeding wegens het niet in acht nemen van de wettelijke opzegtermijn, ook wel gefixeerde schadevergoeding genoemd. Tevens vraagt [werknemer] om ten laste van [werkgever] de transitievergoeding toe te wijzen.

3.2. [werkgever] voert verweer en stelt dat het verzoek moet worden afgewezen. [werkgever] voert samengevat aan dat [werknemer] direct na haar indiensttreding per 1 maart 2024 discussies is gestart, waarin zij eisen stelde waaraan [werkgever] niet kon of wilde voldoen. Daarna meldde [werknemer] zich ziek. [werkgever] is tot het ontslag op staande voet overgegaan nadat [werknemer] op

13 augustus 2024 niet op een gesprek verscheen waarvoor zij was uitgenodigd. [werknemer] weigerde dat, omdat zij op vakantie zou zijn. Daar had zij echter geen toestemming voor van [werkgever] , noch had zij voldoende rechten opgebouwd. Op 10 augustus 2024 heeft [werkgever] [werknemer] al voor dit mogelijke ontslag gewaarschuwd.

De vorderingen van [werknemer] moeten worden afgewezen. Aangezien het ontslag aan [werknemer] zelf verwijtbaar is, is er geen ruimte voor enige vergoeding, aldus [werkgever] .

3.3. Bij wijze van zelfstandig tegenverzoek vraagt [werkgever] op haar beurt om een verklaring voor recht dat [werknemer] zich niet heeft gedragen als goed medewerkster conform artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek (BW) en uit dien hoofde aansprakelijk is voor de door [werkgever] geleden schade, nader op te maken.

4 De beoordeling

Billijke vergoeding

- 4.1. Het gaat in deze zaak eerstens om de vraag of aan [werknemer] een billijke vergoeding moet worden toegekend omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is.
- 4.2. Ingevolge de wet¹ kan een werkgever de arbeidsovereenkomst met een werknemer onverwijld opzeggen om een dringende reden. Hij moet die dringende reden wel onverwijld aan de betreffende werknemer meedelen. In het spraakgebruik wordt dit ontslag op staande voet genoemd. In een brief van 14 augustus 2024 heeft [werkgever] [werknemer] op staande voet ontslagen. De kantonrechter oordeelt dat dit ontslag niet rechtsgeldig is. Hierna wordt uitgelegd hoe de kantonrechter tot dit oordeel is gekomen.
- 4.3. Tussen partijen staat vast dat [werknemer] zich op 23 april 2024 bij [werkgever] heeft ziekgemeld. Over de omstandigheden die tot de ziekmelding hebben geleid verschillen partijen van mening. Volgens [werkgever] is de ziekmelding gevolgd op discussies met [werknemer] over onder andere de zwaarte van de werkzaamheden, de (wijziging van de) plaats waar een deel van het werk moest worden verricht en over pauzetijden. [werknemer] erkent dat er direct nadat zij bij [werkgever] kwam te werken problemen ontstonden tussen haar en [werkgever], die uiteindelijk tot haar ziekmelding hebben geleid. Naar het oordeel van de kantonrechter is [werkgever] daar vervolgens niet goed mee omgegaan, en wel op zon wijze dat dit heeft geleid tot een escalatie in de vorm van het verleende ontslag op staande voet.
- 4.4. Op de derde dag na de ziekmelding van [werknemer] schreef [naam], de directeur-eigenaar van [werkgever] -per WhatsApp-, aan [werknemer] dat [werknemer] zich niet juist had ziek gemeld. Zij zou zich om 07.44 uur ziek hebben gemeld, na zich eerst uitgeschreven te hebben. Daarnaast schreef [naam], dat hij de (in dat bericht nader omschreven) wijze waarop [werknemer] met haar rayonmanager communiceerde omtrent haar ziekmelding en afwezigheid als gevolg van ziekte, ontoelaatbaar vond. Verwacht werd dat [werknemer] [werkgever] op de hoogte hield van het verloop van haar ziekte. In een telefoongesprek met de rayonmanager was [werknemer] zeer kortaf en gaf zij geen duidelijkheid over haar toestand. [werknemer] zou daarom worden aangemeld bij de arbodienst. Tevens zou bij de rechtbank een ontslag worden ingediend omdat [werknemer] al een aantal keren kenbaar had gemaakt dat zij het werk, dat zij al jaren op dezelfde locatie uitvoerde, ineens te zwaar vond en zij -kort gezegd- heeft doen blijken dat zij niet een deel van haar arbeidsuren elders wilde werken.

Na protest van [werknemer] op 27 april 2024, eveneens per WhatsApp, waarin zij onder andere schreef dat zij niet was geïnformeerd over een procedure die bij ziekmelding moet worden gevolgd, schreef [naam] diezelfde dag dat [werkgever] niet verplicht is om haar ziekteprotocol kenbaar te maken en dat het aan de zieke werknemer is om de werkgever op de hoogte te houden. Tevens verzocht hij om een doktersverklaring waaruit bleek dat [werknemer] heeft laten vaststellen wat zij mankeert en voegde hij daaraan toe dat wanneer [werknemer] al stress ervaart zodra aan haar wordt gezegd dat zij de overige contracturen op een andere locatie moet werken, het hem schijnt dat zij niet geschikt is voor haar werk. Ook meldde [naam] dat de ontslagaanvraag niet via de rechter hoeft te worden gedaan maar dat dit via het UWV kan. [werkgever] zou de week daarop de ontslagaanvraag indienen. Op de mededeling van [werknemer] dat het haar recht is om niet aan [werkgever] mee te delen wat er met haar aan de hand is en zij het niet prettig vond dat de rayonmanager in een telefoongesprek daarnaar maar bleef doorvragen reageerde [naam] dat de rayonmanager dat heeft gedaan om te zien of [werkgever] misschien ander gepast werk kan geven dat [werknemer] wel kan verrichten.

In latere berichten drong [naam] er herhaaldelijk op aan dat [werknemer] hem / [werkgever] wekelijks informeerde over het ziekteverloop. Omdat zij dat niet deed -hetgeen [werknemer] overigens betwist-, volgde in een brief van 16 mei 2024 een officiële waarschuwing, inhoudende dat wanneer [werknemer] niet voldeed aan de regels van [werkgever] , ontslag op staande voet zou volgen. Later, in een e-mail van 2 juli 2024, werd door [werkgever] ook meegedeeld dat besloten is het salaris niet langer over te maken totdat er een uitspraak van de rechter zou komen over een ontslag.

- 4.5. Het berichtenverkeer tussen partijen, waaruit het bovenstaande slechts een deel samengevat weergeeft, getuigt niet bepaald van een constructieve, op herstel van [werknemer] gerichte aanpak van haar verzuim door [werkgever] . De (herhaalde) aankondiging van een ontslagaanvraag ziet bovendien niet op een wens tot herstel. Duidelijk is dat [werkgever] de ziekmelding niet vertrouwde. Ook ter zitting ontkende zij dat [werknemer] ziek zou zijn. In dat geval had [werkgever] onmiddellijk haar arbodienst moeten inschakelen -zoals zij wel had aangekondigd- in plaats van [werknemer] te verwijten dat zij zich niet aan een (niet aan haar bekend gemaakt) verzuimprotocol hield of voor eigen dokter te spelen door een doktersverklaring te vragen en zelf te willen beoordelen of [werknemer] ander passend werk kon verrichten.

Uit de door [werknemer] in het geding gebrachte probleemanalyse blijkt dat [werkgever] pas drie maanden nadat [werknemer] zich ziek had gemeld, op 25 juli 2024, voor de eerste maal door de bedrijfsarts is gezien. [werkgever] heeft ter zitting aangegeven dat zij de ziekmelding van [werknemer] 5 tot 6 weken na 23 april 2024 aan de Arbodienst heeft doorgegeven. Zij heeft dat echter niet met stukken onderbouwd.

- 4.6. Het veronderstelde niet nakomen van afspraken door [werknemer] stoorde [werkgever] kennelijk zozeer, dat zij bij brief van 16 mei 2024 aan [werknemer] een officiële waarschuwing gaf voor het niet naleven van regels die in geval van ziekteverzuim binnen de onderneming gelden en voor het niet voldoen aan het verzoek van [werkgever] om de sleutel van het object waar [werknemer] gewoonlijk werkzaam was in te leveren, én vervolgens in een e-mail van 2 juli 2024 aan [werknemer] heeft laten weten dat het loon niet langer werd uitbetaald omdat zij zich niet zou hebben gehouden aan de afspraak om [werkgever] iedere vrijdag telefonisch te informeren omtrent het ziekteverloop. Overigens heeft [werknemer] dit besluit in een kort gedingprocedure aangevochten.

4.7.1. Bij brief van 14 augustus 2024 heeft [werkgever] aan [werknemer] ontslag op staande voet verleend wegens "(..) *structureel negeren van u werkgever en niet nakomen van afspraken, het negeren van uitnodigingen voor het een gesprek (13 augustus 2024 om 13.00 uur) en het zonder toestemming van de werkgever op vakantie gaan (waarbij wij u al duidelijk hebben aangegeven dat u voor deze periode geen aanvraag voor vakantie heeft gedaan)*".

4.7.2. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn deze redenen zelfstandig, noch in samenhang met elkaar, voldoende dringend om het ontslag op staande voet te rechtvaardigen.

4.7.3. Kennelijk wordt met het verwijt dat [werknemer] structureel de werkgever negeerde en afspraken niet nakwam bedoeld op het in de ogen van [werkgever] niet tijdig of voldoende verstrekken van informatie over ziekte en ziekteverloop, ontoelaatbare communicatie en niet (juist) afdragen van sleutels. Dienaangaande overweegt de kantonrechter het volgende.

Het van meet af aan dreigen met ontslag heeft de verhoudingen op scherp gesteld, maar niet tegenstaande de houding van [werkgever] , als hiervoor onder 4.4. en 4.6. beschreven, had [werknemer] zich wellicht iets minder rigide jegens [werkgever] kunnen opstellen. Bijvoorbeeld door in plaats van alleen maar te willen e-mailen, wel iedere vrijdag te bellen en vervolgens per e-mail te bevestigen op welke(e) tijdstip(pen) zij dat had gedaan indien niet werd opgenomen, of door te overleggen aan wie zij de sleutels van de locatie waar zij werkte moest afgeven.

Niettemin voert het, gezien die houding van [werkgever] en waar [werknemer] zelf en haar gemachtigde bij respectievelijk WhatsAppbericht van 27 april 2024 en brief van 17 mei 2024 op inschakeling van de Arbodienst aandrongen, te ver om [werknemer] te verwijten dat zij

structureel de werkgever negeerde en afspraken niet nakwam.

[werkgever] diende er zich van bewust te zijn dat communicatie over het verzuim wegens ziekte via de bedrijfsarts verloopt en dat een werknemer niet kan worden gehouden om op instructie of verzoek van [werkgever] zich daarover rechtstreeks en slechts met haar te verstaan.

[werkgever] diende er bovendien op bedacht te zijn dat de wijze waarop [werknemer] met haar communiceerde mogelijk (mede) werd beïnvloed door het ziektebeeld van [werknemer] .

4.7.4. De andere aangevoerde dringende reden, dat [werknemer] geen toestemming had om op vakantie te gaan -zij had, zoals [werkgever] ter zitting vermeldde, enkel haar vakantieperiode genoemd- is evenmin voldoende om het ontslag op staande voet te rechtvaardigen.

[werknemer] was namelijk door ziekte niet inzetbaar om werkzaamheden uit te voeren. De bedrijfsarts had immers in haar terugkoppeling spreekuur van 25 juli 2024 aan [werkgever] geadviseerd om tot aan het volgende spreekuur -een periode van kennelijk 4 tot 6 weken na 25 juli 2024- [werknemer] niet met arbeid te belasten, alsook een interventieperiode van twee weken geadviseerd, waarin [werknemer] geen contact met [werkgever] hoefde te onderhouden. Tevens liet de bedrijfsarts weten dat vakantie kon bijdragen aan het herstel van [werknemer] . Medisch gezien was er dus geen bezwaar tegen de vakantie van [werknemer] . Anders gezegd, indien [werknemer] daadwerkelijk geen toestemming voor verlof zou hebben gevraagd en verkregen, hetgeen zij betwist, is in dit geval een ontslag op staande voet een veel te zware sanctie. Dit nog daargelaten de vraag of [werkgever] , die de beweerde weigering niet heeft gemotiveerd, een gewichtige reden had om vakantieverlof te weigeren.

4.7.5. Het negeren van de op 9 augustus 2024 door [werkgever] aan [werknemer] verzonden uitnodiging om op 13 augustus 2024 op gesprek te komen levert evenmin een dringende reden voor ontslag op.

In het re-integratieadvies van de bedrijfsarts is aan partijen geadviseerd om op korte termijn (maar niet eerder dan na afloop van de interventieperiode van 2 weken) met elkaar in gesprek te gaan, in aanwezigheid van een onafhankelijke derde of een mediator. Uit in het geding gebrachte correspondentie van de gemachtigden van beide partijen blijkt dat zij bezig waren om mediation mogelijk te maken. Een mediator was al gevonden. In zoverre werd het advies van de bedrijfsarts opgevolgd en was er aanleiding om [werknemer] uit te nodigen voor een gesprek. Evenwel heeft [naam] tijdens de mondelinge behandeling desgevraagd verklaard, dat het zijn intentie was om op 13 augustus 2024 met [werknemer] te spreken over een beëindiging van het dienstverband. Een dringende noodzaak om op die datum daarover een gesprek te voeren, in plaats van over werkhervatting en nota bene op een tijdstip waarvan [werkgever] wist -uit het e-mailbericht van de gemachtigde van [werknemer] van 25 juli 2024- dat [werknemer] met vakantie was, is niet gebleken. Daarmee levert deze grond ook geen dringende reden voor het gegeven ontslag op.

4.8. De conclusie is dan ook -daargelaten of alle dringende redenen onverwijld zijn meegedeeld- dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is omdat de daarvoor aangevoerde dringende redenen, ieder op zichzelf dan wel in samenhang beschouwd, ontbreken. In zon geval kan een werknemer aan de kantonrechter vragen om de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen of om aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toe te kennen². [werknemer] kiest voor het laatste.

4.9. Overwogen wordt dat het verzoek van [werknemer] tot toekenning van een billijke vergoeding kan worden toegewezen, omdat hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Daarbij wordt opgemerkt dat een ongeldig ontslag als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever moet worden aangemerkt.³

4.10. Voor het vaststellen van de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding zijn in de rechtspraak uitgangspunten geformuleerd.⁴ De kantonrechter moet bij het bepalen van de billijke vergoeding rekening houden met alle (uitzonderlijke) omstandigheden van het geval en die vergoeding moet daarbij aansluiten. Het gaat er uiteindelijk om dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het

ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Ook met de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband kan rekening worden gehouden, voor zover die gevolgen zijn toe te rekenen aan het verwijt dat de werkgever kan worden gemaakt. De billijke vergoeding heeft geen bestraffend doel, maar met de billijke vergoeding kan ook worden tegengegaan dat werkgevers ervoor kiezen een arbeidsovereenkomst op ernstig verwijtbare wijze te laten eindigen.

- 4.11. De kantonrechter zal een billijke vergoeding toekennen van 3.900,00. Daarbij is in aanmerking genomen dat [werkgever] vrijwel vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie [werknemer] met wantrouwen heeft bejegend, zonder dat daar een aanwijsbare, althans duidelijke reden voor was. Daarnaast heeft [werkgever] ten opzichte van [werknemer] onzorgvuldig gehandeld door van haar te verlangen dat zij een doktersverklaring toonde, regelmatig telefonisch informatie omtrent haar ziekte deelde en haar verweet zich niet te houden aan het verzuimprotocol dat [werkgever] niet eens met haar wilde delen. [werkgever] heeft ten onrechte zelf willen beoordelen of [werknemer] ander passend werk kon verrichten en heeft eerst laat na de ziekmelding de bedrijfsarts ingeschakeld. In plaats van het herstel te bevorderen heeft het handelen van [werkgever] geresulteerd in ontslag en daarmee verlies van inkomen door [werknemer]. Een vergoeding ter compensatie daarvan is dan ook op zijn plaats. Aan de kant van [werknemer] wordt in aanmerking genomen dat [werknemer] naar verwachting in de huidige arbeidsmarkt relatief gemakkelijk ander betaald werk zal kunnen vinden. Om die reden wordt de vergoeding op een lager bedrag bepaald dan zij heeft verzocht.
- 4.12. [werkgever] zal dus worden veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van 3.900,00 bruto. De gevorderde wettelijke rente over deze vergoeding wordt eveneens toegewezen, te rekenen vanaf de veertiende dag na de datum van deze beschikking.

Gefixeerde schadevergoeding

- 4.13. De gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging zal ook worden toegewezen, omdat is opgezegd tegen een eerdere dag dan die tussen partijen geldt⁵. De vergoeding is gelijk aan het bedrag van het loon over de opzegtermijn. De opzegtermijn wordt bepaald door de duur van het dienstverband. [werknemer] meent dat de opzegtermijn in dit geval 4 maanden is en beroept zich daarbij op artikel 38 van de CAO schoonmaak- of glazenwassersbedrijf. In dit geval is die termijn vier maanden⁶.
- Weliswaar is [werknemer] pas vanaf 1 maart 2024 voor [werkgever] gaan werken, maar zij is dat gaan doen na een contractwisseling in november 2009, zoals bedoeld in artikel 38 van de op de arbeidsovereenkomst toepasselijke CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf⁷. [werkgever] wordt niet gevolgd in haar verweer dat van een zodanige contractwisseling geen sprake is geweest. Zij heeft wel betwist dat in dit geval sprake is van een contractwisseling omdat er geen heraanbesteding zou zijn geweest maar zij heeft niet ontkend dat [werknemer] voor [werkgever] is blijven werken in hetzelfde object als waar zij bij haar vorige werkgever werkte, van welke werkgever [werkgever] kennelijk na opzegging door deze de schoonmaakdiensten heeft overgenomen. De kantonrechter verwijst in dit verband ook naar hetgeen onder 4.16 wordt overwogen. De vergoeding zal daarom worden bepaald op een bedrag gelijk aan het loon voor vier maanden en dus op 5.200,20 bruto.
- 4.14. De gevorderde wettelijke rente over deze vergoeding wordt toegewezen vanaf de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd⁸, dus vanaf 14 augustus 2024.
- 4.15. De toe te wijzen vergoeding is geen loon, zodat de daarover gevorderde wettelijke verhoging⁹ niet wordt toegewezen.

Transitievergoeding

- 4.16. Het verzoek om [werkgever] te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding wordt ook toegewezen. Hierboven is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet terecht is gegeven, aangezien daarvoor geen dringende reden aanwezig was. Een dringende reden valt niet zonder meer

samen met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werknemer. Maar bij gebreke van een dringende reden en gelet op de hiervoor vastgestelde feiten en omstandigheden is er geen grond om te oordelen dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [werknemer] . Dat betekent dat de transitievergoeding verschuldigd is.

Die vergoeding wordt berekend naar de duur van het dienstverband, waarbij voor elk jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd, een derde van het maandloon en een evenredig deel daarvan voor de periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd¹⁰ verschuldigd is. [werknemer] stelt dat zij in 2009 is gaan werken bij de voorganger van [werkgever] . Zij heeft de betreffende arbeidsovereenkomst in het geding gebracht. Daaruit blijkt -dat is ook niet meer betwist- dat zij op 2 november 2009 bij die werkgever is begonnen. Daarvan uitgaande was [werknemer] 14 volle jaren plus 41 weken werkzaam en heeft zij dus recht op een vergoeding van $(14 \times 1/3 \times 1.300,05 \times 108\% =)$

$6.552,25 + (41/52 \times 1/3 \times 1.300,05 \times 108\% =) 369,01 = 6.921,26$ bruto. [werkgever] wordt hierna veroordeeld tot betaling van die vergoeding.

- 4.17. De gevorderde wettelijke rente over de transitievergoeding wordt toegewezen vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd¹¹, dus vanaf 14 september 2024.

Buitengerechtelijke kosten

- 4.18. De door [werknemer] voor buitengerechtelijke kosten gevorderde vergoeding is niet toewijsbaar. Niet duidelijk is om welke kosten het gaat en wat de wettelijke grondslag is voor een eventuele vergoedingsplicht van [werkgever] . Ter zitting heeft [werknemer] aangevoerd dat er sommaties zijn gestuurd, de loonvordering moest worden uitgekeerd en informatie is opgevraagd bij de Kamer van Koophandel. In de voorliggende procedure wordt echter geen loon gevorderd en zijn geen sommaties overgelegd. Ook een ingebrekestelling die [werknemer] volgens haar spreekantekeningen op 21 augustus 2024 zou hebben verzonden, is niet als productie overgelegd. Verder valt niet in te zien waarom [werkgever] een vergoeding zou moeten betalen voor informatie die [werknemer] bij de Kamer van Koophandel heeft opgevraagd.

Zelfstandig tegenverzoek

- 4.19. De door [werkgever] gevraagde verklaring voor recht, inhoudende dat [werknemer] zich niet heeft gedragen als goed medewerkster conform artikel 7:611 BW en uit dien hoofde aansprakelijk is voor de door [werkgever] geleden schade, nader op te maken [bij staat], wordt afgewezen. Dat [werknemer] zich tegenover [werkgever] niet als een goed werknemer heeft gedragen, in de zin van vermeld wetsartikel, is de kantonrechter niet gebleken, laat staan dat sprake is van door [werkgever] geleden schade als gevolg van de gedragingen van [werknemer] .

De proceskosten

- 4.20. De in verband met het verzoek van [werknemer] gemaakte proceskosten komen voor rekening van [werkgever] , omdat [werkgever] overwegend ongelijk krijgt. De proceskosten aan de zijde van [werknemer] worden vastgesteld op 248,00 wegens griffierecht en 814,00 aan salaris gemachtigde en dus op 1.062,00 in totaal. De gevorderde wettelijke rente over de proceskosten wordt toegewezen zoals vermeld in de beslissing.
- 4.21. Gezien de beperkte omvang van het door partijen gevoerde debat naar aanleiding van het tegenverzoek van [werkgever] zullen de in verband daarmee gemaakte proceskosten worden gecompenseerd, wat betekent dat iedere partij de eigen kosten draagt.

5 De beslissing

De kantonrechter

- 5.1. veroordeelt [werkgever] om aan [werknemer] een billijke vergoeding te betalen van 3.900,00 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente te rekenen vanaf 11 december 2024 tot aan de dag van de gehele betaling;
- 5.2. veroordeelt [werkgever] om aan [werknemer] de vergoeding wegens onregelmatige opzegging te betalen van 5.200,20 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente over dat bedrag vanaf 14 augustus 2024 tot aan de dag van de gehele betaling;
- 5.3. veroordeelt [werkgever] om aan [werknemer] een transitievergoeding te betalen van 6.921,26 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente over dat bedrag vanaf 14 september 2024 tot aan de dag van de gehele betaling;
- 5.4. veroordeelt [werkgever] in de proceskosten van 1.062,00, te betalen binnen veertien dagen na aanschrijving daartoe en te vermeerderen met de wettelijke rente over dat bedrag indien de proceskosten niet binnen veertien dagen na aanschrijving zijn betaald;
- 5.5. verklaart deze beschikking tot zover uitvoerbaar bij voorraad;
- 5.6. wijst het door [werknemer] meer of anders verzochte af;
- 5.7. wijst het verzoek van [werkgever] af;
- 5.8. compenseert de met het verzoek van [werkgever] gemoeide proceskosten.

Deze beschikking is gegeven door mr. Nuijten en is door mr. Eijssen-Vruwink in het openbaar uitgesproken op 26 november 2024.

¹ Artikel 7:677 lid 1 BW.

² Artikel 7:681 lid 1, onderdeel a BW.

³ Kamerstukken I, 2013-2014, 33 818, nr. C, pag. 99 en 113.

⁴ Zie de uitspraak van de Hoge Raad van 30 juni 2017, te vinden op www.rechtspraak.nl, onder nummer ECLI:NL:HR:2017:1187 (*New Hairstyle*).

⁵ Artikel 7:672 lid 11 BW.

⁶ Artikel 7:672 lid 2, onder d BW.

⁷ Van een contractswisseling is sprake indien een schoonmaakbedrijf- of glazenwassersbedrijf als gevolg van een heraanbesteding hetzelfde (of nagenoeg hetzelfde) object verwerft, aldus artikel 38 lid 1, eerste volzin van de cao Schoonmaak-en Glazenwassersbedrijf (geldend tussen 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2024). Van een heraanbesteding is ook sprake indien als gevolg van opzegging van het contract door het schoonmaak/glazenwassersbedrijf (derde volzin).

⁸ Artikel 7:686a lid 1 BW in verbinding met artikel 7:672 lid 11 BW .

⁹ Artikel 7:625 BW.

¹⁰ Artikel 7:673 lid 2 BW.

¹¹ Artikel 7:686a lid 1 BW in verbinding met artikel 7:673 BW.

