

**ECLI:NL:RBGEL:2015:7645**

**Uitspraak**

**RECHTBANK GELDERLAND**

zaaknummer 4497956 HA VERZ 15-107

uitspraak: 12 november 2015

**beschikking van de kantonrechter, zitting houdende in Zutphen,**

in de zaak van:

**[verzoeker] ,**

wonende te [plaats] ,

verzoeker, verweerder in het voorwaardelijk tegenverzoek, hierna te noemen " [verzoeker] ",

gemachtigde: mr. J.W.M. Soentjens,

tegen:

**[beveiligingsbureau] B.V.,**

gevestigd te [plaats] ,

verweerster, verzoekster in het voorwaardelijk tegenverzoek, hierna te noemen " [beveiligingsbureau] ",

gemachtigde: mr. R.H. Edema-Spaans.

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

Dit verloop blijkt uit:

- de e-mail van 5 oktober 2015 17.32 uur van mr. Soentjens met onder meer een link naar camerabeelden;
- het verzoekschrift ex artikel 7:681 BW, per post ingekomen ter griffie op 7 oktober 2015;
- de e-mail van de secretaresse van mr. Edema-Spaans van 16 oktober 2015 met onder meer als bijlage camerabeelden;
- het verweerschrift ex artikel 7:681 BW,

tevens inhoudende tegenverzoek ex artikel 7:677 lid 2 jo lid 3 BW,

tevens inhoudend een tegen verzoek tot voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:671b BW;

- de faxbrief van mr. Edema-Spaans van 28 oktober 2015;

- het verweerschrift van de zijde van [verzoeker]

- de aantekeningen van de griffier van de mondelinge behandeling ter zitting van 29 oktober 2015, waarbij door mr. Edema-Spaans pleitnotities zijn overgelegd.

## **2 De vaststaande feiten**

### 2.1

[beveiligingsbureau] is een particulier beveiligingsbureau dat in 2007 is opgericht en deel uitmaakt van [naam Group] . Het bedrijf houdt zich bezig met het uitvoeren van opdrachten en het leveren van gekwalificeerde medewerkers op het gebied van beveiliging en bewaking met betrekking tot een bepaald bedrijf of tijdens evenementen.

### 2.2

[verzoeker] , geboren op [1989] , is vanaf 16 januari 2012 in dienst getreden bij [beveiligingsbureau], en na opvolgend werkgeverschap met ingang van 23 maart 2015 bij [beveiligingsbureau] in de functie van beveiligiger. Het salaris bedraagt momenteel bij een dienstverband van 32 uur per week € 1.473,28 bruto per vier weken exclusief vakantiegeld. Op de arbeidsovereenkomst is het bedrijfsreglement van [beveiligingsbureau] en de CAO Particuliere beveiliging van toepassing. De opzegtermijn bedraagt op grond van artikel 17 van de CAO twee loonperioden van vier weken, terwijl tegen elke dag mag worden opgezegd.

### 2.3

In artikel 30 van het op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde Bedrijfsreglement is onder meer bepaald:

#### ***“Agressie***

*Het is ten strengste verboden agressief te handelen waarbij een medewerker fysiek en/of psychisch wordt lastig gevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband hebben met het verrichten van arbeid.”*

## 2.4

In de nacht van vrijdag 14 op zaterdag 15 augustus 2015 werkte een werknemer van [beveiligingsbureau] , te weten de heer [naam 1] (hierna: [naam 1] ), als beveiligiger op de locatie bij een klant van [beveiligingsbureau] , [naam klant] te [plaats] . Hij zou 's-ochtends door [verzoeker] worden afgelost. Kort nadat [naam 1] om ongeveer 8.30 uur het pand wilde verlaten heeft zich tussen [verzoeker] en [naam 1] een woordenwisseling voorgedaan.

## 2.5

[naam 2] (operationeel directeur bij [beveiligingsbureau] ) heeft op zaterdag 15 augustus 2015 voor 14:39 uur aan [verzoeker] bericht:

***"Onderwerp: schorsing per 15 augustus 2015 conform artikel 18 CAO particuliere beveiliging***

*Geachte heer [verzoeker] , beste [verzoeker] ,*

*Vandaag, 15 augustus 2015, heeft u omstreeks 08.00 uur de dienst overgenomen, op het object bij [naam klant] te [plaats] , van collega [naam 1] . Collega [naam 1] heeft zijn beklag gedaan over uw handelen tijdens de wissel waarbij u volgens zijn zeggen bedreigend en intimiderend bent geweest (verbaal en non-verbaal). Bovendien is er fysiek geweld gebruikt in zijn richting waarbij collega [naam 1] ten val is gekomen volgens zijn zeggen.*

*Wij kunnen dit gedrag in geen geval tolereren en zullen daarom een onderzoek starten. Omstreeks 9.20 uur heb ik u hiervan telefonisch op de hoogte gesteld en bent u vrijgesteld van werkzaamheden. Op het object bent u korte tijd later afgelost door collega [naam 3] .*

*Binnen 7 dagen zult u conform artikel 18 van het CAO Particuliere beveiliging verdere berichtgeving krijgen over de situatie zoals is ontstaan. Gedurende de schorsing die maximaal 7 dagen zal duren behoudt u het recht op doorbetaling van uw basisloon."*

## 2.6

Bij brief van 17 augustus 2015 heeft [verzoeker] [beveiligingsbureau] onder meer bericht:

*"Geachte [naam 2] ,*

*Op 15-08-2015 hebt u mij op non-actief gesteld. Met deze brief laten weten dat ik daar niet akkoord mee ga.*

*Naar mijn mening is er geen reden die rechtvaardigt dat u mij op non-actief stelt.*

*Daarnaast betwijfel ik of u neutraal kunt oordelen over de situatie aangezien u op vriendschappelijke basis omgaat met de collega waar ik een wederzijds conflict mee heb.*

*Vanzelfsprekend ben ik bereid om weer met mijn werk te beginnen zodra mijn medische situatie dit weer toelaat.*

*Uiteraard ben ik ook bereid met u te overleggen over de redenen die u had om mij op non-actief te stellen, zodra mijn medische conditie dat dit toelaat.*

*(...)*

*Graag ontvang ik uw reactie binnen 10 dagen na de datum van deze brief."*

2.7

Op dinsdag 18 augustus 2015 heeft [beveiligingsbureau] [verzoeker] tweemaal per e-mail verzocht telefonisch contact met haar op te nemen om zijn "kant van het verhaal te vertellen" en hem op het kantooradres uitgenodigd op woensdag (lees:) 19 augustus 2015 om 11.00 uur.

2.8

In een per aangetekende post verzonden brief van 20 augustus 2015 heeft [beveiligingsbureau] aan [verzoeker] onder meer het volgende meegedeeld:

*"Betreft: Ontslag op staande voet*

*Geachte heer [verzoeker] ,*

*Door middel van deze brief laten wij u weten dat u per vandaag op staande voet bent ontslagen.*

*De redenen daarvoor zijn de volgende. Afgelopen zaterdag, d.d. 15 augustus jl. hebt u op het object bij [naam klant] te [plaats] een collega van u, [naam 1] , 's ochtends bij de wisseling van de dienst, toen [naam 1] op het punt stond naar huis te gaan, bedreigd en geïntimideerd, zowel verbaal als non-verbaal, alsmede hebt u fysiek geweld gebruikt tegen de heer [naam 1] door hem, onder meer, een kopstoot te geven en hem hard te duwen. Daarbij is collega [naam 1] ten val gekomen.*

*De heer [naam 1] heeft hiervan melding gedaan bij ons. U bent hierna direct dezelfde dag door mij geschorst. De schorsing is u dezelfde middag bij e-mail bevestigd. Daarbij is aangegeven dat er een onderzoek zou worden gestart.*

*In het kader van het onderzoek is gesproken met de heer [naam 1] , alsmede heeft de heer [naam 1] een verklaring afgelegd. Ook zijn de videobeelden bekeken van de camera's die in en om het pand van [naam klant] hangen en de gebeurtenissen hebben vastgelegd.*

*Wij hebben op dinsdag 18 augustus jl. u herhaaldelijk telefonisch geprobeerd te bereiken, echter zonder succes. Vervolgens hebben wij u per e-mail op dinsdagmiddag uitgenodigd voor een gesprek op woensdag 19 augustus 2015 om 11.00 uur. Dit om u in de gelegenheid te stellen om uw kant van het verhaal te doen betreffende de gebeurtenissen van afgelopen zaterdag. U bent echter niet op het gesprek verschenen. Later op die woensdag ontvingen wij een brief van u, gedateerd op 17 augustus jl. waarin u aangaf het niet eens te zijn met uw op non-actief stelling. Op donderdag 20 augustus jl. heeft de [naam 4] 's ochtends telefonisch contact met u gehad en wederom geprobeerd een afspraak te maken met u. U hebt echter aangegeven niet te zullen komen. Bij navraag waarom dit het geval was, kon u geen goede reden aanvoeren waarom u niet in staat zou zijn op gesprek te komen. U gaf slechts aan dat u hier "geen woorden meer aan wilde vuil maken."*

*Op voorhand hebben wij u erop gewezen dat wij, wanneer u geen gebruik zou maken van deze uitnodiging voor een gesprek, onze beslissing over het verdere verloop van deze zaak zullen moeten nemen op grond van de bij ons bekende feiten.*

*De gebeurtenissen van zaterdag 15 augustus jl. vormen objectief gezien, zowel ieder afzonderlijk, als ook in onderling verband gezien een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 BW die het ontslag op staande voet rechtvaardigt. Hij is bovendien ook een subjectieve zinsprake van een dringende reden, waarbij wij ook uw persoonlijke omstandigheden, voor zover bij ons bekend, de duur van het dienstverband en de aard en de ernst van het hierboven vermelde in ogenschouw hebben genomen. Van ons kan redelijkerwijs niet gevergd worden het dienstverband te laten voortduren.*

*Door ontslag op staande voet is uw arbeidsovereenkomst per heden geëindigd.*

*(...)*

*Voorts behouden wij ons het recht voor om schadevergoeding te vorderen wij, als gevolg van het feit dat u ons een dringende reden hebt verschaft,*

*genoodzaakt zijn geweest niet de normale opzegtermijn in acht te nemen. Ook voor deze schade stellen wij u aansprakelijk. (...)"*

## 2.9

Op maandag 24 augustus 2015 heeft op het kantoor van [beveiligingsbureau] een gesprek plaatsgevonden tussen [verzoeker] enerzijds en de heren [naam 5] (statutair bestuurder van [beveiligingsbureau] ), [naam 2] en [naam 4] (P&O medewerker van [beveiligingsbureau] ) anderzijds.

## 2.10

In haar brief van 27 augustus 2015 heeft [beveiligingsbureau] [verzoeker] onder meer meegedeeld:

*"Nadat u op donderdag 20 augustus jl. op staande voet bent ontslagen, hadden wij op maandag 24 augustus jl. alsnog een gesprek met u, nadat u hierom had gevraagd. In dit gesprek gaf u aan dat u al een tijdje rond liep met irritaties en dat dit heeft geleid tot de uitbarsting van zaterdag 15 augustus jl. U gaf echter in het gesprek toe dat de schuld hiervoor geheel bij u zelf ligt en dat u zich niet zult verweren tegen het aan u gegeven ontslag. Wij hebben aangegeven ook niet van plan te zijn het gegeven ontslag in te trekken. Bedreiging, intimidatie en fysiek geweld tegenover collega's kunnen wij absoluut niet tolereren, nog los van het feit dat van u, in het kader van uw functie van beveiligiger, had mogen worden verwacht dat u juist u in staat bent om de nodige zelfbeheersing te kunnen opbrengen. (...)"*

## 2.11

Bij brief van 23 september 2015 aan [beveiligingsbureau] heeft de advocaat van [verzoeker] namens deze bezwaar gemaakt tegen het gegeven ontslag op staande voet, waarbij hij onder meer heeft meegedeeld:

*"Cliënt ontkent met klem de heer [naam 1] te hebben bedreigd en geïntimideerd, verbaal of non-verbaal.*

*(...)*

*Het ontbreken van een dringende reden - de gestelde feiten kloppen niet - en het niet voldoen aan beide vereisten van onverwijld rijdt maken eveneens dat het ontslag op staande voet vernietigbaar is."*

### **3 Het verzoek**

#### 3.1

[verzoeker] verzoekt dat de kantonrechter bij uitvoerbaar bij voorraad te verklaren beschikking:

I. de opzegging van de arbeidsovereenkomst zal vernietigen;

II. [beveiligingsbureau] zal veroordelen tot onverkorte betaling van het loon met de daaraan verbonden emolumenten, vanaf de datum van het ontslag, vermeerderd met de wettelijke rente en de wettelijke verhoging vanaf de dag waarop dat loon verschuldigd doch niet betaald zal zijn;

III. [beveiligingsbureau] zal veroordelen [verzoeker] toe te laten de bedongen arbeid te verrichten zodra [verzoeker] weer in staat is deze bedongen werkzaamheden te verrichten;

IV. [beveiligingsbureau] zal veroordelen in de proceskosten.

#### 3.2

[verzoeker] legt aan zijn verzoek, tegen de achtergrond van de vaststaande feiten, onder meer de volgende stellingen ten grondslag.

Hij ontkent [naam 1] een kopstoot te hebben gegeven of hem te hebben geduwd. Er is geen sprake van een dringende reden voor een ontslag op staande voet. Bovendien is het ontslag niet onverwijld gegeven. Tussen het voorval op 15 augustus 2015 en de ontvangst van de ontslagbrief zitten immers negen dagen. [verzoeker] heeft zich ziekgemeld en heeft zich voor zover mogelijk beschikbaar gehouden voor het werk. Gelet op het voorgaande verzoekt [verzoeker] het ontslag op staande voet te vernietigen, [beveiligingsbureau] te veroordelen het loon c.a. te betalen vanaf de datum van het ontslag en [beveiligingsbureau] te veroordelen [verzoeker] weer toe te laten tot de bedongen werkzaamheden.

### **4 Het verweer**

[beveiligingsbureau] heeft verzocht dat de kantonrechter [verzoeker] in zijn verzoeken niet ontvankelijk zal verklaren, dan wel deze zal afwijzen, met veroordeling van [verzoeker] in de proceskosten.

Het verweer van [beveiligingsbureau] zal, voor zover van belang, hierna worden weergegeven.

## 5 Het tegenverzoek

### 5.1

[beveiligingsbureau] verzoekt dat de kantonrechter:

1. voor zoveel mogelijk uitvoerbaar bij voorraad [verzoeker] zal veroordelen tot betaling van een bedrag van € 3.830,53 bruto als gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:677 lid 2 jo lid 3 BW, dit bedrag te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd;

2. [beveiligingsbureau] verzoekt, zulks voor zover de opzegging van de arbeidsovereenkomst in rechte wordt vernietigd, dan wel na hoger beroep wordt hersteld, de kantonrechter om:

I. de arbeidsovereenkomst tussen haar en [verzoeker] te ontbinden, wegens

primair verwijtbaar handelen van [verzoeker] zodanig dat van [beveiligingsbureau] in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren en

subsidiar wegens een verstoorde arbeidsverhouding zodanig dat van [beveiligingsbureau] niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;

II. bij de (voorwaardelijke) ontbinding de ontbindingsdatum vast te stellen op de kortst mogelijke termijn, maar in elk geval per een eerdere datum dan artikel 7:671b lid 8 sub a BW bepaalt;

III ter zake van de (voorwaardelijke) ontbinding te bepalen dat [verzoeker] geen transitievergoeding toekomt uit hoofde van artikel 7:673 BW, vanwege het feit dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van [verzoeker] ;

IV ter zake van de (voorwaardelijke) ontbinding een eventueel tegen verzoek van [verzoeker] om hem een billijke vergoeding toe te kennen ten laste van [beveiligingsbureau] af te wijzen;

V [verzoeker] zal veroordelen in de proceskosten.

### 5.2

[beveiligingsbureau] legt aan haar verzoek, tegen de achtergrond van de vaststaande feiten, onder meer de volgende stellingen ten grondslag.



Als gevolg van de dringende reden is [verzoeker] de gefixeerde schadevergoeding verschuldigd geworden.

Daarnaast verzoekt [beveiligingsbureau] voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De rol van [verzoeker] bij het voorval op 15 augustus 2015 levert verwijtbaar handelen waardoor van [beveiligingsbureau] niet kan worden gevegd dat zij de arbeidsovereenkomst zal laten voortduren. In elk geval is er sprake van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie. De gedragingen zijn dermate ernstig verwijtbaar dat er geen recht bestaat op de transitievergoeding. Er kan evenmin plaats zijn voor een billijke vergoeding ten behoeve van [verzoeker] .

## **6 Het verweer van [verzoeker] op het tegenverzoek**

### 6.1

[verzoeker] heeft verweer gevoerd en de kantonrechter verzocht voor zoveel mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:

I. [beveiligingsbureau] in haar tegenverzoek met betrekking tot de gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:677 lid 2 jo lid 3 BW niet ontvankelijk te verklaren, althans dit verzoek af te wijzen, met veroordeling van [beveiligingsbureau] in de proceskosten;

Ten aanzien van de verzochte ontbinding:

II. primair [beveiligingsbureau] in het voorwaardelijke verzoek ex artikel 7:671b BW niet ontvankelijk te verklaren, althans het verzoek af te wijzen, met veroordeling van [beveiligingsbureau] in de proceskosten;

III. subsidiair bij toewijzing van het voorwaardelijk verzoek ex artikel 7:671b BW, toepassing te geven aan de reguliere (opzeg/ontbindings) termijn;

IV bij toewijzing van het voorwaardelijke verzoek ex artikel 7:671b BW, primair onder toepassing van artikel 7:671 lid 8 aanhef en onder c BW aan [verzoeker] ten laste van [beveiligingsbureau] een vergoeding naar billijkheid toe te kennen van € 4.025,00 bruto;

V bij toewijzing van het voorwaardelijke verzoek ex artikel 7:671b BW subsidiair aan [verzoeker] ten laste van [beveiligingsbureau] een transitievergoeding toe te kennen van € 2.010,67 bruto.

### 6.2

Het verweer van [verzoeker] zal, voor zover van belang, hierna worden weergegeven.

## 7 De beoordeling

### Het verzoek van [verzoeker]

#### 7.1

Werknemer heeft het verzoek tijdig binnen de in artikel 686a lid 4 onder a sub 1° juncto 7:681 BW gestelde termijn ingediend, zodat hij in zoverre ontvankelijk is in zijn verzoek.

#### 7.2

De kernvraag is of er sprake is van een dringende reden voor een ontslag op staande voet. Als dringende redenen voor de werkgever worden ingevolge artikel 7:678 lid 1 BW beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd de dienstbetrekking te laten voortduren. Bij de beoordeling van die vraag moeten de omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking worden genomen. Daarbij behoren in de eerste plaats in de beschouwing te worden betrokken de aard en ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt, en verder onder meer de aard van de dienstbetrekking, de duur daarvan en de wijze waarop de werknemer de dienstbetrekking heeft vervuld, alsmede de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals zijn leeftijd en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor hem zou hebben. Ook indien de gevolgen ingrijpend zijn, kan een afweging van deze persoonlijke omstandigheden tegen de aard en de ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt tot de slotsom leiden dat een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is.

#### 7.3

Blijkens de ontslagbrief van 20 augustus 2015 heeft [beveiligingsbureau] aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd dat [verzoeker] collega [naam 1] zou hebben *"bedreigd en geïntimideerd, zowel verbaal als non-verbaal, alsmede hebt u fysiek geweld gebruikt tegen de heer [naam 1] door hem, onder meer, een kopstoot te geven en hem hard te duwen."* Daarbij is collega [naam 1] ten val gekomen." [verzoeker] heeft deze stellingen betwist. Krachtens het bepaalde in artikel 150 Rv. rust op [beveiligingsbureau] als werkgever de bewijslast van de gestelde dringende reden. Voor het bewijs van de verweten gedragingen, elk afzonderlijk als in onderling verband, verwijst [beveiligingsbureau] naar de overgelegde camerabeelden en de schriftelijke verklaring van [naam 1]

## 7.4

De kantonrechter overweegt daarover het volgende. De beelden zijn vastgelegd door een camera binnen het bedrijfspand gericht op de (automatische) glazen voordeuren. Er is geen geluid bij. De beelden zijn duidelijk. Er is te zien dat:

- [verzoeker] het pand binnenkomt;
- [naam 1] het pand verlaat;
- [verzoeker] [naam 1] van binnen naar de deur achterna loopt en [naam 1] weer naar de voordeur komt lopen;
- [verzoeker] naar [naam 1] doorloopt tot hij zeer kort voor hem staat en daarbij een voorover knikkende beweging met zijn nek en hoofd maakt in de richting van [naam 1], waarop het hoofd van [naam 1] naar achteren beweegt;
- [verzoeker] een duwende beweging maakt in de richting van [naam 1];
- [naam 1] op de grond valt en weer opstaat;
- [verzoeker] [naam 1] bij de deur bij diens arm aanraakt en naar binnen beweegt;
- [verzoeker] met zijn lichaam en hoofd dicht bij [naam 1] komt en tegen hem praat.

## 7.5

De bedoelde hoofd/nekbeving is zonder meer aan te merken als een kopstootbeving. Dat een 'echte' kopstoot raak moet zijn en veelal ook letsel meebrengt maakt dat niet anders. Verder is te zien dat [verzoeker] er breder en sterker uitziet dan [naam 1]. Laatstgenoemde vertoont geen enkele (tegen)actie en deinst een aantal keren terug en laat het gedrag van [verzoeker] over zich heen komen. De schriftelijke verklaring van [naam 1] komt grotendeels overeen met hetgeen op de camerabeelden is te zien. De gebruikte bewoordingen kunnen voor de beoordeling buiten beschouwing blijven.

Uit de beelden volgt eenduidig en buiten elke redelijke twijfel dat [verzoeker] in de ogen van elk weldenkend mens non-verbaal agressief en zeer intimiderend gedrag jegens zijn collega [naam 1] heeft vertoond, zodanig dat dit grensoverschrijdend en onaanvaardbaar is. In het midden kan blijven in hoeverre [naam 1] angstig is geweest. Zelfs al zou voor het gedrag van [verzoeker] een aanleiding hebben bestaan – er is enkel zonder onderbouwing gesteld dat [naam 1] zijn werk niet goed zou doen –

dan nog is dergelijk gedrag voor een werkgever absoluut niet te tolereren. In het bijzonder is het aspect van het [verzoeker] in de ontslagbrief verweten intimiderend en dreigend gedrag aldus overtuigend komen vast te staan. Het staat vast dat onder deze omstandigheden [beveiligingsbureau] ook zou hebben ontslaan op staande voet indien een voltooide kopstoot niet zou komen vast te staan. Het gaat er niet om of er strafbare feiten zijn gepleegd. De dringende reden die door [beveiligingsbureau] aan het ontslag op staande voet ten grondslag is gelegd is daarmee komen vast te staan.

## 7.6

[verzoeker] heeft bestreden dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven nadat de dringende reden bij [beveiligingsbureau] bekend is geworden. De kantonrechter overweegt daarover het volgende. Vast is komen te staan dat [beveiligingsbureau] aan [verzoeker] terstond na het voorval op zaterdag 15 augustus 2015 in grote lijnen heeft meegedeeld wat een collega haar ter zake daarvan heeft verteld en dat zij een onderzoek gaat instellen. Na enkele vruchteloze pogingen per telefoon en e-mail op dinsdag 18 augustus 2015 om [verzoeker] te bereiken voor wederhoor heeft zij bij aangetekende brief van donderdag 20 augustus 2015 [verzoeker] het ontslag op staande voet meegedeeld. Niet is gesteld of gebleken dat [verzoeker] door het tijdsverloop in zijn redelijke belangen zou zijn geschaad. De kantonrechter acht dit tijdverloop mede gelet op de overige omstandigheden van dit geval niet zodanig dat niet meer van een voldoende onverwijld mededeling zou kunnen worden gesproken.

## 7.7

Het voorgaande betekent dat het ontslag op staande voet in dit geval heeft geleid tot een rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daarom zullen de verzoeken van [verzoeker] tot vernietiging van de opzegging, doorbetaling van het loon en wedertewerkstelling worden afgewezen.

## **De tegenverzoeken**

## 7.8

Uit hetgeen hiervoor ter zake van het verzoek van [verzoeker] is overwogen en beslist volgt dat het verzoek tot veroordeling van [verzoeker] tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding aan [beveiligingsbureau] dient te worden toegewezen, nu dit niet afzonderlijk gemotiveerd is betwist.

## 7.9

Het gaat vervolgens om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen voorwaardelijk moet worden ontbonden. De door [beveiligingsbureau] voorgestelde voorwaarde "*voor zover de opzegging van de arbeidsovereenkomst in rechte wordt vernietigd*" zal bij gebrek aan redelijk belang worden afgewezen. Immers, de kantonrechter heeft in deze beschikking het verzoek van [verzoeker] tot vernietiging van die opzegging afgewezen. In hoger beroep of verwijzing na cassatie kan de werkgever enkel tot herstel van de arbeidsovereenkomst worden veroordeeld of kan aan de werknemer een billijke vergoeding worden toegekend (artikel 7:683 lid 3 BW). Onder een dergelijk herstel van de arbeidsovereenkomst moet worden verstaan dat partijen een nieuwe overeenkomst aangaan, onder dezelfde voorwaarden. Dit een en ander brengt mee dat is komen vast te staan dat de huidige arbeidsovereenkomst als gevolg van de opzegging, het ontslag op staande voet, hoe dan ook is geëindigd.

De vervolgens door [beveiligingsbureau] voorgestelde voorwaarde "*voor zover de arbeidsovereenkomst na hoger beroep wordt hersteld*" is mede gelet op het voorgaande wel toewijsbaar, nu niet is uitgesloten dat [beveiligingsbureau] daar een redelijk belang bij heeft. Met het verzoek is klaarblijkelijk ook beoogd de eventueel te zijner tijd al dan niet met terugwerkende kracht 'herstelde' arbeidsovereenkomst door deze voorwaardelijke ontbinding te doen eindigen. (vgl. ook: Bouwens en Bij de Vaate, 'Voorwaardelijke procedures in het nieuwe ontslagrecht', ARBAC april 2015).

Vooropgesteld wordt dat uit het bepaalde in artikel 7: 671b en 7:669 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt, kan worden ontbonden. In artikel 7:669 lid 3 onder c. tot en met h. is nader bepaald wat als een redelijke grond voor ontbinding moet worden verstaan.

## 7.10

Uit artikel 7:671b lid 2 BW volgt voorts dat een verzoek tot ontbinding slechts kan worden ingewilligd indien er geen opzegverbod geldt als bedoeld in artikel 7:670 BW of met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbare in een ander wettelijk voorschrift gelden.

Het opzegverbod wegens ziekte gaat in dit geval, indien [verzoeker] wegens ziekte arbeidsongeschikt zou zijn, niet op omdat er geen verband is gesteld of gebleken tussen de ziekte en de reden van de ontbinding (artikel 7:671b lid 6 onder a BW).

## 7.11

[beveiligingsbureau] heeft haar verzoek primair gebaseerd op verwijtbaar handelen van [verzoeker] zodanig dat van [beveiligingsbureau] in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Deze situatie van ernstig verwijtbaar gedrag van [verzoeker] doet zich hier voor. Daarvoor wordt verwezen naar hetgeen hierboven is overwogen en beslist omtrent de gedragingen van [verzoeker] die zijn komen vast te staan. Er is gelet op de aard en de ernst van de gedragingen voldoende grondslag aanwezig om in de lijn van het voorgaande de ontbinding op de kortst mogelijke termijn uit te spreken, geen billijke vergoeding ten laste van [beveiligingsbureau] toe te kennen, alsmede te bepalen dat [verzoeker] geen recht heeft op een transitievergoeding, op de gronden als door [beveiligingsbureau] verzocht. De daarop gerichte subsidiaire verzoeken, zoals weergegeven in 6.1 van deze beschikking, van de kant van [verzoeker] zullen worden afgewezen.

### **Het verzoek en de tegenverzoeken**

## 7.12

De door partijen aangevoerde argumenten die in het voorgaande niet aan de orde zijn gekomen, behoeven geen bespreking, nu deze, in het licht van hetgeen is vastgesteld en overwogen, niet tot een andere beslissing kunnen leiden.

## 7.13

[verzoeker] zal als de in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de proceskosten.

De veroordelingen zullen deels uitvoerbaar bij voorraad worden verklaard, zoals hierna vermeld.

## **8 De beslissing**

De kantonrechter:

### **de verzoeken van [verzoeker]:**

## 8.1

wijst af hetgeen door [verzoeker] is verzocht;

## **de tegenverzoeken van [beveiligingsbureau]:**

8.2

veroordeelt [verzoeker] tot betaling van een bedrag van € 3.830,53 bruto als gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:677 lid 2 jo lid 3 BW, dit bedrag te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd;

8.3

ontbindt met ingang van 15 november 2015 voorwaardelijk, dat wil zeggen voor zover de arbeidsovereenkomst na hoger beroep wordt hersteld, de arbeidsovereenkomst tussen partijen;

8.4

bepaalt dat [verzoeker] geen transitievergoeding toekomt uit hoofde van artikel 7:673 BW;

## **met betrekking tot de verzoeken en de tegenverzoeken:**

8.5

veroordeelt [verzoeker] in de proceskosten, tot aan deze beschikking aan de zijde van [beveiligingsbureau] vastgesteld op € 400,00 voor salaris gemachtigde;

8.6

verklaart de veroordeling onder 8.2 uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door mr. M.C.J. Heessels, kantonrechter, en uitgesproken ter openbare terechtzitting van 12 november 2015 in aanwezigheid van de griffier.