

Op 6 oktober 2017 is [verweerder] vervolgens geconfronteerd met de resultaten van het onderzoek.

5.15. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft CVO met deze handelwijze haar eigen reglement geschonden. [verweerder] had eerst moeten worden gehoord en dat is niet gebeurd.

5.16. Dat [verweerder] onder werktijd wel e-mailberichten heeft verzonden die niet werkgerelateerd waren is door hem erkend. De kantonrechter is van oordeel dat het behartigen van privé-zaken onder werktijd in dit geval niet kan leiden tot de gevolgen die CVO daaraan verbindt. Daartoe is redengevend dat de door CVO gestelde omvang onvoldoende concreet is geworden. Het aantal e-mails is daarvoor onvoldoende, mede gelet op de lengte van de periode waarin ze zijn verzonden. Verder is door CVO onvoldoende concreet gesteld dat deze privé-activiteiten ten koste zijn gegaan van de vervulling door [verweerder] van zijn taken voor CVO. Verder kan de kantonrechter niet voorbijgaan aan de onjuiste wijze waarop CVO haar 'bewijs' heeft vergaard.

5.17. Het voorgaande leidt er toe dat de door CVO gestelde nevenactiviteiten van [verweerder] niet kunnen bijdragen aan de gronden voor de gevraagde ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dit geldt eveneens ten aanzien van het door CVO gestelde onder druk zetten van mevrouw [medewerker B] en de heer [medewerker A] door [verweerder]. [verweerder] heeft dit weersproken en CVO heeft dit niet dan wel onvoldoende onderbouwd.

5.18. De kantonrechter keert dan terug bij het verwijt van CVO ten aanzien van de verhuur van zaalruimte en haakt aan bij de eerste zin van rechtsoverweging 5.8. hiervoor.

Naar het oordeel van de kantonrechter rust de bewijslast van het door [verweerder] gevoerde bevrijdende verweer op hem. De door hem overgelegde e-mail van mevrouw [naam voormalig sectordirecteur] is daartoe onvoldoende, gelet op de slechts met een enkel woord bevestigende inhoud ervan en bezien in het licht van hetgeen door CVO gemotiveerd is aangevoerd met betrekking tot het beleid inzake het opgeven van overuren en de verhuur van ruimte. [verweerder] heeft uitdrukkelijk bewijs aangeboden door middel van het horen van een aantal door hem met naam genoemde personen.

Nu het, zoals hiervoor onder 5.2. tot uitdrukking is gebracht, voor de beoordeling van het verzoek van CVO essentieel is dat er duidelijkheid wordt verschaft over de met betrekking tot de verhuur van ruimte aan derden gemaakte afspraken, zal [verweerder] tot bewijs worden toegelaten.

5.19. De verdere beoordeling zal worden aangehouden.

In de zaak van het tegenverzoek

5.20. De beoordeling ten aanzien van het tegenverzoek van [verweerder] zal gelet op de hiervoor bedoelde bewijsopdracht eveneens worden aangehouden.

6. De beslissing

De kantonrechter:

in de zaak van het verzoek

6.1. laat [verweerder] toe tot het bewijs van feiten of omstandigheden, waaruit kan worden afgeleid, dat en in welke gevallen hij zaalruimte van het Marne College aan derden mocht verhuren en de huurprijzen alsmede de opbrengst van verkoop van koffie en/of andere dranken en/of versnaperingen aan zichzelf mocht laten uitbetalen;

6.2. bepaalt indien [verweerder] dit bewijs wenst te leveren door middel van het doen horen van getuigen, dat dit getuigenverhoor zal plaatsvinden in het Gerechtsgebouw te Leeuwarden, Zaailand 102, voor mr. A. van der Meer, kantonrechter;

6.3. bepaalt dat [verweerder] uiterlijk 10 januari 2018 per brief aan de griffie van de rechtbank, onder gelijktijdige toezending

van een afschrift aan (de gemachtigde van) CVO, kenbaar zal dienen te maken:

a. of hij van de gelegenheid tot bewijslevering door getuigen gebruik zal maken;

b. zo ja, hoeveel getuigen hij zal voorbrengen,

en aan de zijde van beide partijen:

c. welke verhinderdata beide partijen in dat geval hebben voor de periode van 6 weken na genoemde datum, waarna een dag voor het getuigenverhoor zal worden bepaald, dan wel zal worden voortgeprocedeerd;

6.4. bepaalt dat [verweerder], indien hij het bewijs niet (enkel) door getuigen wil leveren maar door overlegging van bewijsstukken en/of door een ander bewijsmiddel, hij dit uiterlijk 10 januari 2018 per brief aan rechtbank en aan de wederpartij moet opgeven;

6.5. bepaalt dat beide partijen uiterlijk twee weken voor het eerste getuigenverhoor alle beschikbare bewijsstukken aan de rechtbank en de wederpartij moeten toesturen;

6.6. houdt iedere verdere beslissing aan;

in de zaak van het tegenverzoek:

6.7. houdt iedere verdere beslissing aan.

NOOT

Noot mr. A. Briejer onder «JIN» 2018/179.

178

Rechtbank Rotterdam (Kantonrechter)
16 juli 2018, nr. 6818529\VZ VERZ 18-8539
ECLI:NL:RBROT:2018:5742
(mr. Van Breevoort)
Noot E.M.Y. Sørensen en K.G. Kapel

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ontbindingsverzoek werkgever. Verval van arbeidsplaats. A-grond. Herplaatsing. Passende functie. Proefplaatsing. Goed werkgeverschap.

Werkgever is op grond van goed werkgeverschap verplicht om tijdens een proefplaatsing op duidelijke en zorgvuldige wijze met werknemer te communiceren (a-grond).

[BW art. 7:669 lid 1 en lid 3 onderdeel a, 7:671b lid 1 onderdeel b en lid 2]

Werknemer is op 1 oktober 2007 in dienst getreden bij Strukton Worksphere B.V. (hierna: Strukton), laatstelijk in de functie van administratief medewerker. Op 1 september 2016 is de functie van werknemer komen te vervallen, ten gevolge waarvan hij op grond van het afspiegelingsbeginsel in beginsel voor ontslag in aanmerking kwam. Bij brief van 12 augustus 2016 heeft Strukton aan werknemer bericht dat hij per 1 september 2016 zou worden herplaatst in de (passende) functie van technisch administratief medewerker. Daarbij heeft Strukton aangegeven dat werknemer zich op bepaalde gebieden – zoals communicatie, proactiviteit en flexibiliteit – moest ontwikkelen om de passende functie naar behoren uit te kunnen voeren. Om die reden heeft Strukton aangegeven het functioneren van werknemer in de periode september 2016 tot 1 maart 2017 (de proefperiode) regelmatig te evalueren. In de proefperiode hebben partijen meerdere voortgangsgesprekken gevoerd. Op 3 mei 2017 is tijdens een beoordelingsgesprek aan werknemer meegedeeld dat zijn

functioneren met een onvoldoende is beoordeeld. Nadien heeft werknemer nog voor een deel in de functie van technisch administratief medewerker gewerkt. In december 2017 heeft Strukton een ontslagaanvraag bij het UWV ingediend. Bij beslissing van 14 februari 2018 heeft het UWV geweigerd toestemming voor het ontslag te verlenen. Strukton verzoekt thans ontbinding op de a-grond.

De kantonrechter stelt voorop dat het geschil tussen partijen toegepast is op de vraag of herplaatsing van werknemer in de functie van technisch administratief medewerker al dan niet geslaagd is. Werknemer voert aan dat deze vraag bevestigend moet worden beantwoord, omdat de functie van technisch administratief medewerker door Strukton als passend werd beschouwd en werknemer ook in die functie is geplaatst. De kantonrechter volgt werknemer hierin niet. Uit de brief van 12 augustus 2016 kan worden afgeleid dat Strukton slechts wenste te onderzoeken of de functie van technisch administratief medewerker voor werknemer passend was c.q. passend kon worden. Hieruit volgt dat Strukton gebruik heeft gemaakt van een proefplaatsing om de passendheid van de functie te onderzoeken. Naar het oordeel van de kantonrechter kan deze proefplaatsing als een geschikt middel worden beschouwd. Dit volgt ook uit de zinsnede “al dan niet met behulp van scholing” (zie art. 7:669 lid 1 BW), waaruit volgt dat een werkgever aan een werknemer een functie mag aanbieden die passend voorkomt, maar waarvoor wel geldt dat de werknemer nog zal moeten bewijzen of hij voor die functie daadwerkelijk geschikt is of binnen een kort tijdsbestek geschikt zal kunnen worden. Verder oordeelt de kantonrechter dat – op grond van goed werkgeverschap – van een werkgever mag worden verwacht dat hij tijdens een proefplaatsing duidelijk en zorgvuldig met een werknemer communiceert over (1) de concrete verwachtingen van het functioneren, (2) het tijdsbestek waarin een bepaald niveau van functioneren moet zijn behaald én (3) over de wijze waarop dat functioneren wordt beoordeeld. Strukton heeft die duidelijkheid echter onvoldoende geboden. Allereerst geldt dat Strukton na verloop van de proefperiode niet direct haar bevindingen aan werknemer heeft meegedeeld en evenmin aan hem heeft laten weten dat de termijn van proefplaatsing zou worden verlengd. Voorstelbaar is dan ook dat werknemer op of na 1 maart 2017 in de veronderstelling verkeerde dat hij als ‘geplaatst’ in de functie van technisch administratief medewerker kon worden beschouwd. Daarnaast is niet gebleken dat het functioneren van werknemer tijdens de voortgangsgesprekken als ‘onder de maat’ is bestempeld. Hoewel Strukton in dit verband verbeterpunten heeft geformuleerd, komt daaruit niet het beeld naar voren dat werknemer de werkzaamheden niet op het vereiste niveau heeft uitgevoerd en/of te weinig verbetering heeft laten zien. Verder wordt het Strukton aangerekend dat zij onvoldoende voortvarend heeft gehandeld door het dienstverband van werknemer te lang in stand te laten, waarbij werknemer ook nog een deel van de functie van technisch administratief medewerker bleef verrichten. De kantonrechter concludeert dan ook dat werknemer te lang in onzekerheid is gelaten over zijn positie binnen Strukton en dat die onzekerheid voor rekening en risico van Strukton dient te komen. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Strukton WorkspHERE B.V.,
gevestigd te Utrecht,
verzoekster,
gemachtigde: mr. S.B. Bijkerk,
tegen
[verweerder],
wonende te [plaatsnaam],
verweerder,
gemachtigde: mr. Y. Peters.

Partijen worden hierna aangeduid als ‘Strukton’ respectievelijk ‘[verweerder]’.

Kantonrechter:

1. Het verloop van de procedure

Van de volgende processtukken is kennisgenomen:

- het verzoekschrift ex artikel 7:671b lid 1 sub b juncto 7:669 lid 1 en 3 sub a BW met producties, ontvangen op 13 april 2018;
 - het verweerschrift met producties, ontvangen op 11 juni 2018;
 - het bij brief van 22 juni 2018 overgelegde stuk aan de zijde van Strukton;
 - de bij gelegenheid van de mondelinge behandeling overgelegde pleitaantekeningen aan de zijde van Strukton;
 - de bij gelegenheid van de mondelinge behandeling overgelegde pleitaantekeningen aan de zijde van [verweerder].
- De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 25 juni 2018. Ter zitting zijn namens Strukton verschenen de HR manager dhr. [R.] en business manager mw. [S.], bijgestaan door de gemachtigde van Strukton. [verweerder] is in persoon ter zitting verschenen, bijgestaan door zijn gemachtigde. Van hetgeen ter zitting is besproken heeft de griffier aantekeningen gemaakt.

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

2. De feiten

In deze procedure wordt uitgegaan van de volgende feiten:

- 2.1. [verweerder], geboren op [geboortedatum] 1965, is op 1 oktober 2007 in dienst getreden bij Strukton.
- 2.2. [verweerder] heeft vanaf 1 juli 2008 tot in ieder geval 1 september 2016 de functie van administratief medewerker uitgeoefend bij Strukton.
- 2.3. De functie van administratief medewerker is per 1 september 2016 komen te vervallen, als gevolg waarvan op grond van het afspiegelingsbeginsel [verweerder] in beginsel voor ontslag in aanmerking kwam.
- 2.4. Bij brief van 12 augustus 2016 heeft Strukton het volgende aan [verweerder] geschreven:
“(…) De facturatiwerkzaamheden van de bonnen uit het systeem Focus, jouw voornaamste taak, komen te vervallen. (...) Wat nog binnen Zuid-West valt zijn de facturatiwerkzaamheden van met name 1 klant, welke werkzaamheden uiteindelijk per 1 september 2016 zullen worden overgedragen naar de centrale facturatie afdeling in Son.
De prognose is dat jouw functie per die datum als boventallig wordt aangemerkt, als gevolg van verdergaande automatisering en verbeterde efficiency.

(...)

Je hebt gevraagd of er nog mogelijkheden zijn binnen Strukton WorkspHERE. (...)

Inmiddels is recent duidelijk geworden dat we mogelijk een alternatieve functie voor je hebben gevonden binnen de regio Zuid-West. Dit betreft de functie van Technisch Administratief Medewerker. Op dit moment is er behoefte aan capaciteit in deze functie voor het project RVB. (...)

Hoewel je huidige functie en deze functie niet één op één aansluiten zien wij wel de nodige raakvlakken en verwachten wij dat deze functie passend wordt.

Op een aantal gebieden zul je je moeten ontwikkelen om deze functie goed te kunnen vervullen en deze ontwikkeling zal zich met name bevinden op het vlak communicatie, pro activiteit, flexibiliteit en jouw probleem oplossend vermogen. In deze functie wordt namelijk veel verwacht van je ten aanzien van het zelfstandig uitprijzen van werkbonnen, waarvoor je pro actief frequent contact zult moeten zoeken met onder andere technici. Om inzicht te krijgen of jij ook daadwerkelijk past in deze func-

tie, willen we je op korte termijn, vooralsnog voor een periode van een half jaar inzetten op deze functie.

Gedurende deze periode vanaf september 2016 tot 1 maart 2017 zal je functioneren op regelmatige basis worden geëvalueerd. Indien blijkt dat de invulling van de positie naar tevredenheid van alle partijen gaat, zal je na deze periode van een half jaar formeel worden overgeplaatst naar de regio Zuid-West in de genoemde functie. In deze functie zullen je arbeidsvoorwaarden niet wijzigen.

Mocht na dit half jaar blijken dat de functie niet passend is, dan zijn wij helaas genoodzaakt een ontslagvergunning voor je aan te vragen bij het UWV. (...)”

2.5. Op 4 oktober 2016, op 14 november 2016 en op 2 december 2016 hebben voortgangsgesprekken plaatsgevonden tussen Strukton en [verweerder]. In de verslagen die naar aanleiding daarvan zijn opgesteld is opgenomen hoe de nieuwe werkzaamheden [verweerder] afgingen en wat de verbeterpunten waren.

2.6. Partijen hebben met elkaar een afspraak gemaakt voor een beoordelingsgesprek op 9 februari 2017, maar dit beoordelingsgesprek ten aanzien van het functioneren van [verweerder] heeft plaatsgevonden op 3 mei 2017. Tijdens dat gesprek is aan [verweerder] medegedeeld dat zijn functioneren onvoldoende was. Soekhal maakte daartegen bezwaar.

2.7. Na 3 mei 2017 heeft [verweerder] nog werkzaamheden verricht behorend bij de functie van technisch administratief medewerker.

2.8. Bij e-mail van 4 juli 2017 is namens Strukton het volgende aan [verweerder] medegedeeld:

“(...) Uit evaluatiegesprekken met jou, [K.], [M.] en mijn input heb ik besloten om jouw niet te plaatsen op mijn afdeling als Tam’er.

Mijn verwachting is dat jij in de toekomst (binnen 6 maanden) niet in staat bent om de volledige functie van Tam’er op je te kunnen nemen en uit te voeren. In de afgelopen periode heb je ondanks je inzet en hulp van collega’s en ondanks de coaching die jij hebt ontvangen, onvoldoende ontwikkeling laten zien in de benodigde vaardigheden tot het gewenste niveau. Hierbij doel ik op ontwikkeling op het vlak van communicatie, probleemoplossend vermogen, flexibiliteit en pro activiteit, zoals besproken en aangegeven in onze brief van 12 augustus 2016. Mijn besluit heb ik jou aan de hand van het functieprofiel toegelicht en daarbij heb ik ook verwezen naar jouw beoordeling over 2016 en de evaluatie verslagen. (...)”

2.9. Bij e-mail d.d. 6 juli 2017 heeft [verweerder] als volgt op deze e-mail gereageerd:

“(...)”

De beoordeling betrof alleen over de eerste 3 maanden en niet over het afgelopen halfjaar, waarbij ik weet dat ik nu beter presteer en voortgang is in mijn functioneren.

Vandaar dat ik het niet begrijp waar jouw verwachting op is gebaseerd, dat ik binnen 6 maanden niet in staat zou zijn mijn functie goed uit te voeren. Ik weet dat ik nog niet zover ben, wat er van mij verwacht wordt, maar ik ben bereid hieraan te werken, omdat ik de functie als TAM’er met veel plezier doe. In de e-mail van 22 augustus 2016 had ik gevraagd op welke wijze ik mij moet ontwikkelen op het gebied van coaching, communicatie, pro-activiteit en mijn probleemoplossend vermogen, hierop heb ik geen antwoord gekregen. Een communicatie/coaching training zou mij zeker helpen om mijn functie nog beter uit te voeren.

“(...)”

2.10. Op 24 oktober 2017 heeft [verweerder] de werkzaamheden die hij tot en met die dag verrichtte voor Strukton overgedragen

aan twee tijdelijke medewerkers en zijn aan hem andere werkzaamheden toegekend.

2.11. Op 1 december 2017 heeft Strukton een ontslagaanvraag voor [verweerder] ingediend bij het UWV op grond van bedrijfs-economische redenen.

2.12. Bij beslissing van 14 februari 2018 heeft het UWV geweigerd toestemming voor het ontslag te verlenen en heeft daartoe als volgt geoordeeld:

“(...)”

Herplaatsing

“(...)”

Uit de stukken blijkt dat u werknemer na zijn boventallig verklaring per 1 september 2016 heeft herplaatst in de functie van technisch administratief medewerker. U motiveert dat deze (proef) herplaatsing niet succesvol is verlopen en stelt dat er geen andere mogelijkheden zijn om werknemer een passende functie aan te bieden.

Op basis van de beschikbare informatie concluderen wij echter dat u onvoldoende aannemelijk maakt dat er geen mogelijkheden zijn om werknemer binnen uw organisatie te herplaatsen.

In de brief van 12 augustus 2016 heeft u de afspraken met betrekking tot de herplaatsing als technisch administratief medewerker opgenomen. (...)

Uit de stukken blijkt onvoldoende dat de herplaatsing niet succesvol is verlopen en dat de functie van technisch administratief geen passende functie is voor werknemer. Wij menen dat zes maanden een alleszins redelijke termijn is om tot een beoordeling van het functioneren van werknemer in de functie van technisch administratief medewerker te komen en het had in de rede gelegen om na deze termijn duidelijkheid te verschaffen.

Wij constateren dat u op of rond 1 maart 2017 geen stappen heeft ondernomen om uw standpunt dat werknemer onvoldoende kwaliteiten heeft om de functie van technisch administratief medewerker blijvend te vervullen te formaliseren en daarnaar te handelen. De redenen die u noemt waarom u na de proefperiode van een half jaar geen stappen heeft ondernomen overtuigen, mede bezien in het licht van het verweer van werknemer, onvoldoende. Een kort uitstel vanwege bijvoorbeeld een bezwaarprocedure of ziekteverzuim is wellicht begrijpelijk, maar wij constateren dat er in dit geval sprake is van een groot tijdsverloop tussen de officieel in eerder genoemde brief vastgestelde einddatum van de proefplaatsing (1 maart 2017) en het indienen van de ontslagaanvraag (1 december 2017).

Als we daarbij tevens in ogenschouw nemen dat, gezien de te gestelde standpunten van partijen, onduidelijkheid is blijven bestaan met betrekking tot de werkzaamheden die werknemer heeft verricht sinds zijn boventallig verklaring en in hoeverre deze werkzaamheden vallen onder de functie van technisch administratief medewerker, dan komen wij tot het oordeel dat het verlenen van een ontslagvergunning in deze niet gerechtvaardigd is.

“(...)”

3. Het verzoek en de grondslag daarvan

Strukton heeft verzocht de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden en aan haar verzoek naast de hiervoor genoemde vaststaande feiten het volgende – zakelijk weergegeven en voor zover van belang – ten grondslag gelegd.

Het UWV heeft ten onrechte de toestemming voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen geweigerd. Nadat de functie van administratief medewerker van [verweerder] was komen te vervallen, heeft Strukton getracht [verweerder] te herplaatsen in die functie van technisch administratief medewerker, maar de herplaatsing is niet geslaagd. [verweerder]

der] heeft in de periode die hem daarvoor gegund was niet de functie van technisch administratief medewerker volledig onder de knie gekregen. Hij heeft deze functie nimmer volledig en zelfstandig op het vereiste niveau uitgevoerd, terwijl Strukton hem zo goed mogelijk begeleid heeft door 'on the job' suggesties en instructies te geven. Het gesprek tussen partijen waarin aan [verweerder] is medegedeeld dat hij niet herplaatst zou worden heeft eerst op 3 mei 2017 plaatsgevonden, omdat [verweerder] daarvoor volledig arbeidsongeschikt was geraakt. Vanaf mei 2017 heeft [verweerder] nog wel werkzaamheden verricht, die behoren bij de functie van technisch administratief medewerker, maar niet het volledige takenpakket. In de periode vanaf juli tot december 2017 zijn herplaatsingsmogelijkheden onderzocht op andere locaties van Strukton. Gebleken is dat die niet voorhanden waren, zodat op 1 december 2017 de ontslaanvraag is ingediend.

4. Het verweer

4.1. Het verweer van [verweerder] strekt primair tot afwijzing van het ontbindingsverzoek en subsidiair, in het geval van toewijzing van het ontbindingsverzoek, tot toekenning aan [verweerder] van de transitievergoeding en een billijke vergoeding, met veroordeling van Strukton in de proceskosten.

4.2. [verweerder] heeft daartoe het volgende – zakelijk weergegeven en voor zover van belang – aangevoerd.

[verweerder] is van mening dat de herplaatsing in de functie van technisch administratief medewerker geslaagd is. Dit volgt allereerst uit het feit dat de herplaatsing een gegeven is indien er sprake is van een passende functie binnen de organisatie. Indien een herplaatste werknemer niet naar verwachting functioneert, dan zou een verbetertraject of intensievere begeleiding gestart moeten worden. Dat de herplaatsing geslaagd is volgt ten tweede uit het tijdsverloop. Strukton heeft [verweerder] vanaf september 2016 tot december 2017 als technisch administratief medewerker laten werken. De herplaatsingstermijn voor [verweerder] was drie maanden. Deze periode is op oneigenlijke wijze tweemaal verlengd, in eerste instantie tot 1 maart 2018, en vervolgens tot 3 mei 2018, terwijl dat onnodig was. [verweerder] was vanaf begin maart 2017 beschikbaar voor een gesprek met Strukton. [verweerder] heeft er op meerdere momenten op mogen vertrouwen dat hij de functie van technisch administratief medewerker bekleedde en zou blijven uitoefenen. Dat de herplaatsing geslaagd is volgt ten derde uit het feit dat [verweerder] ook na 3 mei 2017 de werkzaamheden behorend bij de functie van technisch administratief medewerker heeft verricht.

5. De beoordeling

5.1. Vaststaat dat het UWV bij beslissing van 14 februari 2018 aan Strukton toestemming heeft onthouden de arbeidsovereenkomst met [verweerder] op de zogenoemde 'a-grond' op te zeggen. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is ter griffie ontvangen op 13 april 2018. Het verzoek is dus binnen twee maanden na de afwijzende beslissing van het UWV door de kantonrechter ontvangen. Het verzoek is daarom, gelet op het bepaalde in artikel 7:686a lid 4 aanhef en onder d BW, tijdig gedaan, zodat Strukton daarin in zoverre kan worden ontvangen.

5.2. Uit artikel 7:671b lid 1 onder b en artikel 7:671b lid 2 BW in samenhang met artikel 7:669 lid 1 en lid 3 onder a BW volgt dat in het geval van een weigering door het UWV van toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst, door de kantonrechter de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden, indien, over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien, de arbeidsplaats van de werknemer als gevolg van het

wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering komt te vervallen én herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk is of niet in de rede ligt.

Voor de toepassing van de redelijke grond verval van arbeidsplaatsen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden zijn bij regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015 (Stcrt 2015/12685) (Ontslagregeling) nadere regels gesteld.

5.3. Ter beoordeling is of de arbeidsovereenkomst nog ontbonden kan worden op de a-grond vanwege het vervallen van de functie van administratief medewerker, omdat de poging tot herplaatsing niet zou zijn geslaagd. Het geschil tussen partijen spitst zich daarbij toe op de vraag of de herplaatsing van [verweerder] in de functie van technisch administratief medewerker al dan niet is geslaagd.

5.4. [verweerder] heeft in dat kader allereerst aangevoerd dat hij als herplaatst moet worden beschouwd, omdat de functie van technisch administratief medewerker passend werd beschouwd en hij ook in die functie is geplaatst. Volgens [verweerder] was daarmee aan de herplaatsingsplicht van Strukton voldaan. De kantonrechter volgt hem hierin niet. Uit de brief van 12 augustus 2016 van Strukton aan [verweerder] blijkt naar het oordeel van de kantonrechter dat Strukton wenste te onderzoeken of de functie van technisch administratief medewerker passend was of kon worden voor [verweerder].

Mede uit de zinsnede "al dan niet met behulp van scholing" volgt dat door een werkgever aan een werknemer (van wie de functie vervallen is) in het kader van de herplaatsingsplicht een functie mag aanbieden die passend voorkomt, maar waarvoor wel geldt dat de werknemer nog zal moeten bewijzen of hij voor die functie daadwerkelijk geschikt is of binnen een kort tijdsbestek geschikt zal kunnen worden. Een proefplaatsing, waartoe Strukton is overgegaan, acht de kantonrechter een geschikt middel om de passendheid van een functie te onderzoeken.

5.5. Op grond van goed werkgeverschap geldt dat tijdens een dergelijke proefplaatsing van een werkgever verwacht mag worden dat hij duidelijk en zorgvuldig met de werknemer communiceert over de concrete verwachtingen van het functioneren van die werknemer, het tijdsbestek waarin een bepaald niveau van functioneren behaald moet zijn én over de wijze waarop dat functioneren beoordeeld wordt. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Strukton die duidelijkheid onvoldoende geboden. Allereerst geldt dat zij na verloop van de afgesproken periode dat de proefplaatsing zou duren, niet direct haar bevindingen aan [verweerder] heeft medegedeeld en dat zij evenmin hem ervan op de hoogte heeft gebracht dat de termijn van de proefplaatsing verlengd zou worden. Voorstelbaar is dat [verweerder] daardoor op 1 maart 2018 of in ieder geval in de weken die daarop volgden in de veronderstelling was dat hij als geplaatst moest worden beschouwd in de functie van technisch administratief medewerker. Door Strukton is immers niet weersproken dat [verweerder] in maart en april 2018 beschikbaar was voor een gesprek met Strukton. Daarnaast geldt dat uit de verslagen van de voortgangsgesprekken van vóór 3 mei 2018 niet duidelijk blijkt dat het functioneren als onder de maat bestempeld werd. Hoewel hier verbeterpunten in opgenomen zijn, komt daaruit niet het beeld naar voren van een werknemer die de betreffende werkzaamheden niet op het vereiste niveau uitvoert en geen of te weinig verbetering laat zien. Kennelijk heeft Strukton tijdens die voortgangsgesprekken ook niet aan [verweerder] medegedeeld dat hij er rekening mee moest houden dat de proefplaatsing als niet geslaagd zou worden beoordeeld. Bovendien heeft Strukton, nadat zij tot de conclusie was

gekomen dat zij [verweerder] niet formeel wilde plaatsen in de functie van technisch administratief medewerker, niet voortvarend genoeg gehandeld. Zij heeft het dienstverband na 3 mei 2018, gelet op haar eigen standpunten, te lang in stand gelaten, waarbij [verweerder] in ieder geval een deel van de functie van technisch administratief medewerker bleef verrichten. Daarmee heeft Strukton, [verweerder] gedurende een te lange periode in onzekerheid gelaten over zijn positie binnen Strukton. De geschepte onduidelijkheid en onzekerheid dient voor rekening en risico van Strukton te komen.

5.6. Eén en ander brengt mee dat Strukton onvoldoende aanneemelijk heeft gemaakt dat zij in redelijkheid kon beslissen dat de functie van technisch administratief medewerker niet passend was voor [verweerder]. In het verlengde daarvan kon zij in redelijkheid niet beslissen om [verweerder] niet te (her)plaatsen in de functie van technisch administratief medewerker. Het ontbindingsverzoek dient dan ook te worden afgewezen.

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

5.8. Strukton wordt als de in het ongelijk gestelde partij in de proceskosten veroordeeld.

6. De beslissing

De kantonrechter:

wijst het ontbindingsverzoek af;

veroordeelt Strukton in de kosten van de procedure, tot aan deze uitspraak aan de zijde van [verweerder] vastgesteld op € 600,- aan salaris voor de gemachtigde;

NOOT

De rechtsvraag in deze zaak was of de herplaatsing van de werknemer al dan niet was geslaagd. De kantonrechter oordeelde dat Strukton Worksphere B.V. (hierna: 'Strukton') te veel onduidelijkheid had laten bestaan over het al dan niet geslaagd zijn van de proefplaatsing. Hierdoor kon Strukton in redelijkheid niet meer besluiten om de werknemer niet te herplaatsen. Het ontbindingsverzoek werd afgewezen.

Herplaatsingsplicht

Voor de invoering van de Wwz werd de herplaatsingsplicht ingevuld met de redelijkheidsmaatstaf van art. 3:1 Ontslagbesluit.¹ Beoordeeld werd of de werkgever zich voldoende had ingespannen om de werknemer in een passende functie te herplaatsen. Daarbij speelden de mogelijkheden en belangen van de werkgever en de werknemer een rol, evenals eventuele andere belangen.²

Hierbij gold de volgende definitie van een passende functie: "Bij het begrip passende functie wordt gekeken naar de subjectieve/ persoonlijke mogelijkheden van de werknemer. Daarbij is van belang of de functie voldoende aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de betrokken werknemer, terwijl het loon niet te zeer mag afwijken van wat hij eerder verdiende."³

De herplaatsingsplicht van de werkgever staat sinds 1 juli 2015 in

art. 7:669 lid 1 BW. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst alleen opzeggen als sprake is van een redelijke grond en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn,⁴ al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. De herplaatsingsplicht geldt niet bij een ontslag op de e-grond (verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever) en niet ten aanzien van een werknemer die een geestelijk ambt bekleedt.⁵ Bij ontslag op de a-grond (bedrijfseconomische omstandigheden) ligt herplaatsing in beginsel in de rede. De onderbouwing dat herplaatsing niet mogelijk is, is dan ook van groot belang bij de aanvraag van een ontslagvergunning.

De definitie van een passende functie staat in art. 9 lid 3 van de Ontslagregeling. Deze luidt per 1 juli 2015 als volgt: "Van een passende functie is sprake wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer."

Ondanks dat de wetgever op het punt van de herplaatsingsplicht geen wijziging van het oude recht heeft beoogd,⁶ lijkt de herplaatsingsplicht sinds de Wwz ruimer, doordat de redelijkheidsmaatstaf niet meer geldt en de definitie van 'passende functie' breder is.⁷

Proefplaatsing in het kader van de herplaatsingsplicht

Uit de beschikking volgt dat een proefplaatsing een geschikt middel is om de passendheid van een functie te onderzoeken. Een proefplaatsing kan dus plaatsvinden in het kader van de herplaatsingsplicht van de werkgever. Op grond van art. 7:611 BW wordt hierbij wel het nodige verwacht van de werkgever, namelijk: hij moet duidelijk en zorgvuldig met de werknemer communiceren over de concrete verwachtingen van het functioneren van de werknemer, het tijdbestek waarin een bepaald niveau van functioneren moet zijn behaald en over de wijze waarop dat functioneren wordt beoordeeld en wat de gevolgen zijn van onvoldoende functioneren.

In de onderhavige zaak werd Strukton erop afgerekend dat zij gebrek aan duidelijkheid en daarmee onzekerheid had laten bestaan bij de werknemer. Strukton heeft gedurende de proefplaatsing niet duidelijk aangegeven dat het functioneren van de werknemer onder de maat was, heeft de proefplaatsing niet tijdig geëvalueerd en heeft niet gecommuniceerd omtrent de (herhaalde) verlenging van de proefplaatsing. De werknemer is na afloop van de proefplaatsing de werkzaamheden van de functie van technisch administratief medewerker (deels) blijven verrichten. Bovendien zaten er tussen het einde van de proefplaatsing per 1 maart 2017 en het indienen van de ontslagaanvraag bij het UWV per 1 december 2017, negen maanden.

Ons inziens heeft de kantonrechter terecht geoordeeld dat Strukton niet duidelijk genoeg is geweest en niet voortvarend genoeg heeft gehandeld met betrekking tot de werknemer. De werknemer mocht er gezien de gesprekken gedurende de proefplaatsing en het voortduren van de proefplaatsing na 1 maart 2017 gerechtvaardigd op vertrouwen dat de

¹ Art. 3:1 Ontslagbesluit luidde: "Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beoordeelt of het voorgenomen ontslag redelijk is. Hij neemt daarbij in aanmerking de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgever en werknemer, en andere belangen voor zover de navolgende regels dit inhouden."

² L.B. de Graaf, 'Herplaatsing: waar is de redelijkheid gebleven?', TRA 2016/82.

³ Beleidsregels Ontslagtaak UWV, hfdst. 20, par. 4-a, 2015.

⁴ Voor de lengte van deze redelijke termijn wordt aangesloten bij de toepasselijke wettelijke opzegtermijn voor de werkgever ex art. 7:672 BW.

⁵ Art. 7:669 lid 1 laatste zin en lid 2 BW.

⁶ Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 43; Handelingen II 2013/14, 33818, nr. 54, item 9, p. 20.

⁷ Zie bijvoorbeeld: A.R. Houweling (red.) e.a., *Loonstra & Zondag. Arbeidsrechtelijke themata II*, Den Haag: Boom juridisch 2018, p. 56-60; L.B. de Graaf, 'Herplaatsing: waar is de redelijkheid gebleven?', TRA 2016/82; HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220, par. 3.34 (concl. A-G R.H. de Bock).

proefplaatsing voorbij was en hij was herplaatst. Dit dient voor rekening en risico van Strukton te komen.

Jurisprudentie

Medio 2016 speelde eveneens bij de Rechtbank Rotterdam een zaak omtrent een proefplaatsing van een werknemer in het kader van de herplaatsingsplicht van de werkgever.⁸ Ook toen werd het ontbindingsverzoek van de werkgever (op de a-grond) afwezen, omdat de werkgever onvoldoende duidelijk was geweest ten opzichte van de werknemer.

De proefplaatsing van de werknemer was (eveneens) voor de duur van zes maanden. Deze periode werd door de werkgever met vier maanden verlengd. Hierbij gaf de werkgever aan dat er verbeterpunten waren maar dat hij er vertrouwen in had dat de werknemer zich verder zou ontwikkelen in de functie. De proefplaatsing werd vervolgens voortijdig door de werkgever beëindigd.

De werkgever had niet aannemelijk gemaakt op grond waarvan het vertrouwen in de werknemer zodanig was geschaad dat zij per direct moest worden ontheven uit de functie. De werkgever had gedurende de verlengde proeftijd onvoldoende gedaan om het functioneren van de werknemer te verbeteren. De werkgever had de werknemer bovendien niet tijdig in kennis gesteld van zijn twijfels, waardoor de werknemer niet de gelegenheid had gehad om haar functioneren te verbeteren. De werkgever heeft niet aannemelijk gemaakt dat sprake was van een zorgvuldige en objectieve beoordeling van de proefplaatsing. Hierdoor kon de kantonrechter niet vaststellen of de werkgever op goede gronden de proefplaatsing van de werknemer had beëindigd en of herplaatsing van de werknemer niet mogelijk was. Het ontbindingsverzoek werd afgewezen.

In 2014 (voor de invoering van de Wvz) oordeelde de Rechtbank Midden-Nederland over een ontbindingsverzoek van NS Retail vanwege de sluiting van de restauratie. Door het sluiten van de restauratie bestond er geen functie meer zonder kassawerkzaamheden. Het verzoek zag op een werknemer met de functie Hulpkracht Zelfbediening die al 23 jaar in dienst was van NS Retail, een taalachterstand en visusproblemen had en die binnen een periode van drie jaar driemaal als proef in een andere functie was geplaatst.

De derde proefplaatsing was door de werkgever vroegtijdig afgebroken, vanwege het taalprobleem van de werknemer. Echter, partijen hadden uitdrukkelijk afgesproken dat een onderzoek naar de vereiste taalvaardigheid op de werkplek zou plaatsvinden. Dit had niet plaatsgevonden. De kantonrechter oordeelde daarom dat de derde proefplaatsing te vroeg was afgebroken. Het ontbindingsverzoek werd afgewezen.

Vereisten voor een proefplaatsing

Uit de vorengenoemde beschikkingen volgen de volgende vereisten voor de werkgever bij een proefplaatsing in het kader van de herplaatsingsplicht ex art. 7:669 lid 1 BW:

– Voorafgaand aan de proefplaatsing moet de werkgever duidelijk aan de werknemer communiceren wat de concrete verwachtingen zijn van de werknemer in de nieuwe functie, hoelang de proefplaatsing duurt, welk niveau van functioneren de werknemer in die tijd moet bereiken en op welke wijze het functioneren van de werknemer wordt beoordeeld.

– Gedurende de proefplaatsing moet de voortgang van de werknemer worden gemonitord. Er moeten regelmatig voortgangsgesprekken plaatsvinden waarin het functioneren van

de werknemer in het licht van het vereiste niveau wordt besproken.

– Als de werknemer gedurende de proefplaatsing onder de maat functioneert, moet dit duidelijk worden aangegeven aan de werknemer. Hierbij dient de werknemer erop te worden gewezen dat hij er rekening mee moet houden dat de proefplaatsing als niet geslaagd kan worden beoordeeld, in welk geval de werknemer niet definitief zal worden herplaatst in de nieuwe functie.

– De werkgever moet zich inzetten om de aandachts- en ontwikkelpunten van de werknemer te verbeteren en verder te ontwikkelen.

– Afspraken met betrekking tot de proefplaatsing moeten worden nagekomen (bijvoorbeeld met betrekking tot de looptijd en ten aanzien van het laten verrichten van een onderzoek).

– Na afloop van de proefplaatsing moet spoedig een evaluatiegesprek met de werknemer plaatsvinden, waarbij de werknemer te horen krijgt of de proefplaatsing al dan niet is geslaagd.

– Als de duur van de proefplaatsing wordt verlengd, dient dit duidelijk aan de werknemer te worden meegedeeld. In dat geval moet worden aangegeven tot wanneer de verlengde proefplaatsing duurt, wat de werknemer qua functioneren dient te verbeteren (wat de concrete verwachtingen zijn en welk niveau van functioneren de werknemer moet bereiken) en hoe het functioneren van de werknemer zal worden beoordeeld.

– Als uit de proefplaatsing blijkt dat de werknemer niet geschikt is voor de functie, dient de werkgever voortvarend te handelen (communiceren met de werknemer, onderzoeken of de werknemer elders kan worden herplaatst en zo nee, indienen van een ontslagaanvraag).

– De werkgever moet aangeven welke werkzaamheden de werknemer moet verrichten na afloop van de niet-geslaagde proefplaatsing (bij voorkeur niet de werkzaamheden die horen bij de functie waarvoor de werknemer blijkt de proefplaatsing niet geschikt is).

– De bovenstaande punten worden met de werknemer besproken. Hiervan worden duidelijke gespreksverslagen gemaakt, die aan de werknemer worden verstrekt.

Proefplaatsing niet geslaagd

Als uit de proefplaatsing blijkt dat de werknemer niet geschikt is voor de functie, dient de werkgever voortvarend te onderzoeken of de werknemer binnen een redelijke termijn in een andere passende functie kan worden herplaatst. Daarnaast moet de werkgever een redelijke grond hebben om de werknemer te ontslaan.

Van een a-grond, waarop in deze zaak het beoogde ontslag was gebaseerd, is sprake als over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien, het noodzakelijk is dat arbeidsplaatsen vervallen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering. Op grond van de Ontslagregeling vangt de termijn van 26 weken (evenals de redelijke termijn ex art. 7:669 lid 1 BW) aan op de dag waarop wordt beslist op de ontslagaanvraag of het ontbindingsverzoek.⁹

Dat een niet-geslaagde proefplaatsing heeft plaatsgevonden, betekent niet dat daarmee de redelijke grond en/of de onmogelijkheid om de werknemer te herplaatsen vaststaat. Het UWV of de kantonrechter zal dit ons inziens *ex nunc* beoordelen. Wij hebben geen aanknopingspunten gevonden om aan te nemen dat deze beoordeling *ex tunc* (ten tijde van het starten van

1265

8 Rb. Rotterdam 30 juni 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:6059.

9 Art. 8 lid 1 en art. 10 lid 4 van de Ontslagregeling.

de proefplaatsing) zou moeten plaatsvinden. Immers, ook in de situatie waarin het UWV de ontslaaanvraag heeft afgewezen en de werkgever (binnen twee maanden) een ontbindingsverzoek indient ex art. 7:671 lid 1 sub b BW, beoordeelt de kantonrechter het verzoek ex nunc.

Conclusie

Een proefplaatsing is een goed middel om te testen of een werknemer geschikt is voor herplaatsing in een bepaalde functie. De proefplaatsing is een onzekere periode voor de werknemer die niet langer moet duren dan nodig is. De werkgever dient hierbij als goed werkgever ex art. 7:611 BW dan ook zeer zorgvuldig te werk te gaan en duidelijk te communiceren (dus op schrift) met de werknemer.

Er is duidelijk overeenstemming tussen hetgeen de werkgever moet doen tijdens een proefplaatsing en tijdens een verbetertraject in het kader van disfunctioneren. Zaak is om vooraf duidelijk de verwachtingen vast te leggen, regelmatig te evalueren, te begeleiden, duidelijk te communiceren, alles goed vast te leggen en voortvarend te werk te gaan. Doet een werkgever dit niet, dan komt dit voor rekening van de werkgever en zal de kantonrechter het ontbindingsverzoek afwijzen, met alle gevolgen van dien.

E.M.Y. Sørensen en K.G. Kapel
Sørensen Advocaten

179

Rechtbank Rotterdam (Kantonrechter)
19 juli 2018, nr. 6911942\VZ VERZ 18-11005
ECLI:NL:RBROT:2018:5901
(mr. Kruisdijk)
Noot A. Briejer, tevens behorend bij «JIN»
2018/177

Drugs. Casino. Tegenbewijs. Ernstig verwijtbaar. Verstoorde arbeidsverhouding.

Casinomedewerker krijgt mysterieus, klein plastic zakje overhandigd door een klant. Volgens werknemer betreft het een 'sample' rozemarijn voor zijn webwinkel. Werkgeefster verzoekt ontbinding zowel ingeval sprake is van drugs als ingeval sprake is van rozemarijn (want verbod verrichten nevenwerkzaamheden geschonden).

[BW art. 7:669, 7:671b, 7:673]

Werknemer is werkzaam als zaalmedewerker bij werkgeefster, een casino. In de arbeidsovereenkomst is een verbod op het uitvoeren van nevenwerkzaamheden (zonder instemming van werkgeefster) opgenomen. Nadat werknemer een klein, plastic zakje krijgt overhandigd door een klant, wordt hij op non-actief gesteld. Werkgeefster meent dat er drugs in het zakje zaten, maar volgens werknemer betreft het een 'sample' rozemarijn voor de door hem gedreven webshop. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- dan wel h-grond.

De kantonrechter acht de door werknemer gegeven verklaring ongeloofwaardig. De camerabeelden van werkgeefster roepen het beeld op van het willen verbloemen van een illegale transactie. Daarbij wordt mede in aanmerking genomen dat de stelling van werknemer dat hij rozemarijn verkoopt in zijn online groente- en

fruitwinkel niet blijkt uit de uitdraaien van de Facebookpagina van die winkel. De kantonrechter acht het voorshands bewezen dat de inhoud van het plastic zakje drugs betrof. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld tegenbewijs te leveren.

Als werknemer er niet in slaagt tegenbewijs te leveren, dan geldt het volgende. Werkgeefster heeft onbetwist gesteld dat op de werkvloer een hoge mate van integriteit en betrouwbaarheid onmisbaar en evident is. Werknemer heeft erop gewezen dat het enkel voorhanden hebben van een geringe hoeveelheid legale softdrugs in Nederland niet strafbaar is gesteld in de wet. Daarmee miskent hij dat in een arbeidsrechtelijke relatie ook andere normen en waarden (kunnen) gelden dan in strafrechtelijk perspectief. Een invulling daaraan is door werkgeefster expliciet gegeven in haar personeels-handboek (te weten: een overtreding zal onherroepelijk leiden tot beëindiging van het dienstverband). Werknemer was ook met dit handboek bekend, hoewel hij betwist met de inhoud daarvan bekend te zijn geweest. Dit komt volgens de kantonrechter echter voor zijn eigen rekening. Als geen tegenbewijs wordt geleverd, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden op een in de eindbeschikking bepaalde datum. Daarbij zal, wegens ernstig verwijtbaar handelen, geen transitievergoeding verschuldigd zijn. Bovendien zal de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang worden ontbonden. Als werknemer erin slaagt tegenbewijs te leveren, dan geldt het volgende. Door het in ontvangst nemen van de rozemarijn tijdens zijn werkzaamheden is vast komen te staan dat werknemer zijn nevenwerkzaamheden (ook) in 'de baas z'n tijd' verricht. Dat is weliswaar niet heel netjes te noemen, maar rechtvaardigt gezien de geringe hoeveelheid tijd en overlast die met de overhandiging is gemoeid op zich geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In samenhang bezien met de starre houding van werknemer naar aanleiding van het verzoek van werkgeefster om met zijn nevenwerkzaamheden te stoppen, echter wél. Werkgeefster heeft werknemer namelijk meermaals verzocht te stoppen met het verrichten van zijn nevenwerkzaamheden, wat hij heeft geweigerd. Vervolgens heeft werkgeefster haar instemming voor het verrichten van de nevenwerkzaamheden schriftelijk ingetrokken. Dit heeft vervolgens geleid tot een escalatie tussen werkgeefster en werknemer. Bovendien heeft werkgeefster slechts instemming verleend tot het exploiteren van een fysieke winkel. De online winkel die werknemer momenteel exploiteert, verschilt wezenlijk van een fysieke winkel. Een online winkel draait immers 24 uur per dag door, waarbij ook verzendservices worden aangeboden. Het had op de weg gelegen van werknemer om voor het drijven van deze online winkel (additionele) instemming te vragen. Werknemer heeft zich in dit proces niet als goed werknemer gedragen. Alles overwegende komt de kantonrechter tot het oordeel dat de arbeidsovereenkomst bij het slagen van het leveren van tegenbewijs wordt ontbonden wegens een verstoorte arbeidsverhouding, waarbij rekening zal worden gehouden met de opzegtermijn en een transitievergoeding verschuldigd is.

de vennootschap onder firma V.O.F. Amusementcenter Mari-niersweg,
gevestigd te Rotterdam,
verzoekster,
gemachtigde: mr. R.G.M. Michels,
tegen
[verweerder],
woonplaats: [plaatsnaam],
verweerder,
gemachtigde: mr. D.W.E. Urbanus.

Partijen worden hierna aangeduid als 'Be One' en '[verweerder]'.