

beschikking

RECHTBANK GELDERLAND

Team kanton en handelsrecht

Zittingsplaats Arnhem

zaakgegevens 8892193 \ HA VERZ 20-204 \ 512 \ 918
uitspraak van 12 februari 2021

beschikking

in de zaak van

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Happy Italy Arnhem B.V.**
gevestigd te Arnhem

verzoekende partij

gemachtigde mr. E.M.Y. Sørensen

en

[REDACTED]
wonende te Arnhem

verwerende partij

gemachtigde mr. [REDACTED]

procederende krachtens toevoegingsnummer 2GE1815

Partijen worden hierna Happy Italy en [REDACTED] genoemd.

1. De procedure

1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het verzoekschrift van 18 november 2020 met producties;
- het verweerschrift van 5 januari 2021 met producties;
- de brief van 13 januari 2021 met productie 9 tot en met 21 van de gemachtigde van Happy Italy;
- de brief van 14 januari 2021 met productie 22 tot en met 25 van de gemachtigde van Happy Italy;
- de brief van 14 januari 2021 van de gemachtigde van [REDACTED];
- de mondelinge behandeling van 15 januari 2021 mede inhoudende de pleitnotitie van de gemachtigde van Happy Italy.

1.2. Ten slotte is beschikking bepaald.

1.3. De gemachtigde van [REDACTED] heeft bij brief van 14 januari 2021 bezwaar gemaakt tegen de op 13 januari 2021 door de gemachtigde van Happy Italy in het geding gebrachte producties. Tijdens de mondelinge behandeling is tevens bezwaar gemaakt tegen de op 14 januari 2021 in het geding gebrachte producties. Deze producties zijn te laat ingediend en hij heeft deze niet meer met zijn cliënte kunnen bespreken zodat hij hier ook niet adequaat op kan reageren. Hij verzoekt daarom de inhoud van deze stukken buiten beschouwing te laten. Nu [REDACTED] gelet op het voorgaande door de te late indiening van de stukken niet hierop niet adequaat kan reageren is sprake van strijd met de goede processtukken. De

kantonrechter zal deze stukken, voor zover ze niet tijdens de mondelinge behandeling aan de orde zijn geweest, daarom buiten beschouwing laten.

2. De feiten

2.1. Happy Italy drijft een Italiaans restaurant in Arnhem. Zij heeft een aantal zusterbedrijven die gelijke restaurants drijven in onder meer Eindhoven, Rotterdam, Tilburg, Hendrik-ido Ambacht en Kerkrade.

2.2. [REDACTED] is sinds 2 november 2015 bij Happy Italy in dienst, thans in de functie van [REDACTED] tegen een salaris van [REDACTED] bruto per vier weken exclusief vakantiegeld.

2.3. Op woensdag 4 november 2020 hebben [REDACTED] en [REDACTED] van Happy Italy een bezoek aan de vestiging in Arnhem, waarvan [REDACTED] vestigingsmanager is, gebracht. Daarbij zijn punten en taken aan de orde gekomen die opgepakt dienden te worden. [REDACTED] heeft [REDACTED] bij e-mailbericht van 5 november 2020 een opgave gedaan van bedoelde punten en taken:

2.4. Bij brief van 14 november 2020 heeft Happy Italy [REDACTED] een officiële waarschuwing gegeven en haar onder meer als volgt bericht:
"U bent werkzaam als vestigingsmanager en verantwoordelijk voor HAPPY ITALY Arnhem B.V. Op woensdag 4 november jl. hebben [REDACTED] en [REDACTED] een bezoek aan de vestiging gebracht en hebben punten/taken doorgenomen die opgepakt dienden te worden. Op donderdag 12 november jl. heeft [REDACTED] (regiomanager) Happy Italy Arnhem bezocht, waarbij hij heeft geconstateerd dat de taken niet zijn opgepakt. Hierbij heeft hij u verzocht de punten/taken bij een volgend bezoek uit te voeren.

Op zaterdag 14 november jl. heeft [REDACTED] wederom een bezoek gebracht aan Happy Italy Arnhem, waarbij hij tot grote verbazing moest constateren dat de punten/taken nog steeds niet waren uitgevoerd en/of opgepakt.

Zo werden de onderstaande punten geconstateerd:

- De tafels in het restaurant waren niet schoon;
- De Thuisbezorgd fietsen staan in het restaurant;
- Er lag kerstversiering wat nog niet opgehangen was;
- Er stonden Mc Donald's bekers voor in de zaak.

Op basis van bovenstaande ontvangt u een Officiële waarschuwing voor het niet opvolgen van de gemaakte werkafspraken. Hierbij willen wij u wijzen op het feit dat u als Vestigingsmanager de verantwoordelijkheid heeft om strikt te zijn op de regels die nageleefd dienen te worden binnen de HAPPY ITALY organisatie en direct te handelen en desbetreffend management/afdelingen te informeren indien er afwijkingen in de afgesproken werkwijze worden geconstateerd of plaatsvinden.

Daarnaast waarschuwen wij u ten eerste voor uw gedrag welke u afgelopen zaterdag 14 november jl. richting uw leidinggevende [REDACTED] heeft getoond door te zuchten na het vernemen dat u de punten/taken niet naar behoren heeft opgepakt.

(...)

Wij waarschuwen u dan ook ten eerste voor het feit dat, indien u ervoor kiest om voor de toekomst deze gezagsverhouding en de consequenties niet in acht te nemen, u zich niet als goed werknemer en leidinggevende gedraagt, dit consequenties kan hebben voor de voortzetting van uw dienstverband. Hierbij kunt u denken aan een beëindiging van uw dienstverband. (...)"

2.5. Bij brief van 16 november 2020 heeft Happy Italy [REDACTED] een tweede officiële waarschuwing gegeven en haar onder meer als volgt bericht:

"(...) Op zaterdag 14 november jl. stond u ingeroosterd voor een dienst van 16.30 tot 19.30 uur. (...) heeft een bezoek gebracht aan Happy Italy Arnhem, waarbij hij tot grote verbazing moest constateren dat de punten/taken die u zijn doorgegeven door (...) en (...) op 4 november en (...) u herhaald heeft op 12 november nog steeds niet waren uitgevoerd en/of opgepakt. (...) heeft u hierop gewezen en heeft voorgesteld om de collega's in Happy Italy Arnhem aan het werk te zetten. Hierop zuchtte u en heeft u aangegeven dit zelf te kunnen.

Vervolgens bent u naar buiten gegaan om te pauzeren en een sigaret te roken. Echter na een enige tijd was u nog niet terug. (...) heeft vervolgens aan uw collega (...) (Floormanager) gevraagd of hij wist waar u was, waarop hij antwoordde dat hij dit niet wist. (...) heeft u tevens een What's App bericht toegezonden met de vraag: "Waar ben je". Hier werd echter geen respons op gegeven. Vervolgens heeft (...) u meerdere malen gebeld, echter hierop werd wederom geen respons op gegeven.

U collega (...) heeft u ook meerdere malen gebeld en ook hier heeft u niet op geantwoord.

U had een dienst tot 20.00 uur, echter bent u zonder opgaaf van reden aan uw leidinggevende en aan uw collega's vertrokken rond 19.30 uur. Ook heeft u op die dag niet uitgeklokt.

Tot op heden heeft u nog geen reactie gegeven op uw leidinggevende middels What's app op telefonisch. Als leidinggevende heeft u een voorbeeldfunctie en heeft u niet correct gehandeld door het niet opvolgen van de gemaakte werkafspraken en zonder opgaaf van reden uw dienst te verlaten en niet terug te keren. Indien u uw afspraken niet kunt nakomen is het van belang uw leidinggevende hierover te informeren.

Op basis van bovenstaande ontvangt u een 2^e officiële waarschuwing voor het niet opvolgen van de gemaakte werkafspraken. Hierbij willen wij u er wederom op wijzen dat u als Vestigingsmanager de verantwoordelijkheid heeft om strikt te zijn op de regels die nageleefd dienen te worden binnen de HAPPY ITALY organisatie en direct te handelen en desbetreffend management/afdelingen te informeren indien er afwijkingen in de afgesproken werkwijze worden geconstateerd of plaatsvinden.

Daarnaast waarschuwen wij u wederom ten eerste voor uw gedrag welke u richting uw leidinggevende (...) heeft getoond door hem niet te informeren over uw afwezigheid, zelfs nadat hij u middels What's app en telefonisch heeft proberen te bereiken.

(...)

Wij waarschuwen u dan ook ten eerste om bij een volgend incident van welke aard dan ook dit consequenties kan hebben voor de voortzetting van uw dienstverband. Hierbij kunt u denken aan een beëindiging van uw dienstverband. (...)"

2.6. Op 16 november 2020 heeft (...) haar rooster van 14 november 2020 in het digitale planningsprogramma van Happy Italy aangepast en de eindtijd vervroegd van 20.00 uur naar 19.30 uur.

2.7. Bij brief van 17 november 2020 heeft (...) hierop gereageerd en Happy Italy onder meer als volgt bericht:

"Op 16 november 2020 ontving ik van u een 2 officiële waarschuwingen. Hierin geeft u aan dat ik mij schuldig zou hebben gemaakt van het niet nakomen van gemaakte afspraken en het zonder opgaaf van reden ben vertrokken van mijn werk. Ik herken mij niet in dit gedrag en ben het daarom niet eens met de officiële waarschuwing. Hierbij mijn bezwaar.

Op donderdag 12 november heeft (...) een bezoek gebracht bij mij in het restaurant, Happy Italy Arnhem. Ik heb met hem de punten/taken lijst nagelopen en een afspraak gemaakt deze lijst a.s. woensdag 18 november gereed te hebben. Echter is (...) 5 dagen eerder langs gekomen, wat niet volgens afspraak was, en klopt het dat de punten/taken nog niet voldaan waren. Dit is natuurlijk logisch omdat wij dachten meer tijd te hebben.

Ik heb een de lijst met de punten/taken die voldaan zijn t/m 14 november. De punten/taken die nog open stonden, waren enkel kleine taken waar ik nog 5 dagen de tijd voor had. Ik zou niet vertellen dat er al een hoop is gedaan, als dit niet het geval zou zijn want dit is aantoonbaar. Daarbij heb ik ook mijn mede-collega's die aan deze lijst hebben meegewerkt, die dit kunnen beamen. Toen [REDACTED] voorstelde om mijn personeel aan het werk te zetten, heb ik daar inderdaad op gereageerd dit zelf op te pakken. Omdat dat namelijk mijn werk is. Na mijn mening kloppen de gegronde reden van deze officiële waarschuwing al niet qua data in overeenkomst met de gemaakte afspraken.

Voor de 2° officiële waarschuwing ben ik het inhoudelijk ook niet eens.

Mijn dienst was afgelopen op 19:30 uur. Ik was ingeroosterd van 16:30 tot 19:30, minimale 3 uren dienst. Dit heb ik zelf zo ingepland, omdat ik op verzoek van jullie mijn overuren aan het afbouwen ben. Om 19:30 uur ben ik dan ook inderdaad naar buiten gegaan. [REDACTED] stond enkele minuten daarvoor in mijn gezicht te schreeuwen in het bijzijn van mijn personeel. Mijn dienst was toch al geëindigd, dus kon ik vertrekken. Doordat de emoties hoog opliepen, ben ik vergeten mijzelf uit te kloppen.

Kort na mijn vertrek heeft [REDACTED] mij inderdaad geappt en geprobeerd te bellen. Zoals hij zou hebben gemerkt, was mijn telefoon uitgeschakeld, dit kwam omdat mijn batterij leeg was en ik geen oplader tot mijn beschikking had tot ik thuis was. Toen ik weer bereikbaar was, had ik geen behoefte om contact op te nemen, nadat de emoties zo hoog waren opgelopen. De situatie zou na mijn mening dan verder escaleren. Dus heb ik de keuze gemaakt om het voor even te laten rusten en op een later tijdstip hierop terug te komen. Daarbij is het mijn privé-toestel en ben ik niet verplicht om respons te geven.

Mijn dienst heb ik verlaten om de volgende reden: mijn dienst zat erop. Dat is ook de reden dat ik niet ben teruggekeerd.

Ik wil u via deze weg vragen de officiële waarschuwingen in te trekken. (...)”

2.8. Op 18 november 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen Happy Italy en [REDACTED]. Happy Italy heeft daarbij te kennen gegeven de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] te willen beëindigen en haar een vaststellingsovereenkomst aangeboden. [REDACTED] heeft deze vaststellingsovereenkomst ondertekend.

2.9. Bij brief van 27 november 2020 heeft de gemachtigde van [REDACTED] Happy Italy onder meer als volgt bericht:

“(…) Op 18 november 2020 heeft cliënte een aan haar voorgelegde overeenkomst ter beëindiging van haar arbeidsovereenkomst ondertekend. In artikel 26 van die vaststellingsovereenkomst staat te lezen dat cliënte het recht heeft om die vaststellingsovereenkomst – zonder opgaaf van reden – te ontbinden doc: een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring. Dat is gebeurd door middel van bijgevoegde() (aangetekende) brief aan de besloten vennootschap Happy Italy Arnhem B.V.*

Door de ontbinding van de vaststellingsovereenkomst zal er op 31 december a.s. geen einde komen aan de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst. Het spreekt hierbij voor zich dat cliënte te allen tijde bereid en beschikbaar is om haar werkzaamheden in dienst van (...) Happy Italy (...) te hervatten. Cliënte wacht een behoorlijke oproep dienaangaande af. Daarnaast is en blijft (...) Happy Italy (...) natuurlijk ook verplicht om het rechtens aan cliënte toekomende loon (onverminderd) door te betalen.

Hoewel er naar het oordeel van cliënte volstrekt geen legitieme redenen zijn om over te gaan tot beëindiging van haar arbeidsovereenkomst, is zij uiteraard bereid om in overleg met u en ondergetekende te bezien of in deze kan worden gekomen tot een andere, voor alle betrokken partijen aanvaardbare, oplossing, doch die oplossing moet dan uiteraard wel recht doen aan alle feiten en omstandigheden in deze zaak. (...)”

3. Het verzoek en het verweer

3.1. Happy Italy verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] te ontbinden op de kortst mogelijke termijn primair op grond van artikel 7:669 lid 3 sub e BW, subsidiair op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW en meer subsidiair op grond van artikel 7:669 lid 3 sub i BW (zonder toekenning van de vergoeding ex artikel 7:671b lid 8 BW) zonder toekenning van een transitievergoeding en met veroordeling van [REDACTED] in de kosten van deze procedure.

3.2. Happy Italy legt kort samengevat het volgende aan haar verzoek ten grondslag. [REDACTED] heeft verwijtbaar gehandeld of nagelaten, zodanig dat van Happy Italy in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. Het gedrag van [REDACTED] is voor Happy Italy volstrekt onacceptabel. [REDACTED] heeft met haar handelen bovendien de goede naam van Happy Italy in gevaar gebracht. Happy Italy heeft geen enkel vertrouwen meer in een verdere samenwerking, zodat van een vruchtbare samenwerking geen sprake meer kan zijn. Het vertrouwen van Happy Italy in het functioneren van [REDACTED] is zodanig geschaad, dat van haar in redelijkheid niet meer kan worden verlangd het dienstverband nog langer voort te laten duren. Zeker gezien het feit dat [REDACTED] een voorbeeldfunctie heeft, verantwoordelijk is voor het gehele restaurant en met geld werkt. Ten slotte is er sprake van een combinatie van omstandigheden waardoor van Happy Italy niet langer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. Gebleken is dat Happy Italy [REDACTED] niet kon vertrouwen. Zij heeft aantoonbaar gelogen tegen haar werkgever, heeft de goede naam van Happy Italy geschaad, handelt niet zoals van een werknemer met haar functie mag worden verwacht, vertrekt 30 minuten eerder van het werk zonder overleg en zonder uitklokken, handelt in strijd met de huisregels en is niet bereikbaar voor haar werkgever. Happy Italy heeft hiervoor op 14 en 16 november 2020 een officiële waarschuwing gegeven. [REDACTED] heeft [REDACTED] haar roostertijden in het systeem aangepast aan de werkelijk gewerkte tijden. Dit terwijl volgens de cao de roostertijden die in het systeem in het blauw worden weergegeven vanaf twee weken voor de dienst niet meer aangepast mogen worden. De daadwerkelijk gewerkte tijden op basis waarvan wordt uitbetaald worden in het systeem in het groen worden bijgehouden. [REDACTED], die enkel vanuit haar functie in dit systeem kan en dient te weten hoe dit werkt, heeft daarmee proberen te verbloemen dat ze op 14 november 2020 eerder weg was gegaan. Dit wordt haar zeer kwalijk genomen. Dit temeer nu Happy Italy het momenteel erg moeilijk heeft vanwege de geldende coronamaatregelen, waardoor zij alleen open mag voor afhaal en bezorging.

3.3. [REDACTED] betwist dat er sprake is van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst en concludeert daarom primair tot afwijzing van het verzoek met veroordeling van Happy Italy in de proceskosten.

Voor het geval de kantonrechter oordeelt dat wel sprake is van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst treft [REDACTED] daarvan redelijkerwijs geen ernstig verwijt. Sterker nog, de omstandigheden die er in geval van ontbinding toe hebben geleid dat inmiddels sprake is van een onherstelbaar verstoord geraakte arbeidsrelatie kunnen ernstig aan Happy Italy worden verweten. [REDACTED] maakt daarom aanspraak op de transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 21.199,46 bruto en, in geval van ontbinding op de i-grond, een aanvullende vergoeding op grond van artikel 7:671b lid 8 BW ten bedrage van de helft van de transitievergoeding.

4. De beoordeling

Opzegverbod

4.1. Gesteld noch gebleken is dat sprake is van een opzegverbod.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

4.2. Uit artikel 7:669 lid 1 BW juncto 7:671b lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In artikel 7:669 lid 3 BW is nader omschreven wat onder een redelijke grond moet worden verstaan. Bij regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015 (Stcrt. 2015/12685) zijn daarvoor nadere regels gesteld (Ontslagregeling).

4.3. Happy Italy legt aan haar verzoek ten grondslag dat sprake is van een redelijke grond en dat de arbeidsovereenkomst daarom niet kan voortduren, primair omdat [REDACTED] verwijtbaar heeft gehandeld (artikel 7:669 lid 3 sub e BW).

4.4. Happy Italy baseert haar primaire verzoek op de stelling dat [REDACTED] in strijd handelt met haar verplichtingen als goed werknemer, in strijd handelt met de arbeidsovereenkomst en de daarin opgenomen Huisregels, de gemaakte werkafspraken niet na komt, niet handelt zoals van een werknemer met een voorbeeldfunctie (Vestigingsmanager) mag worden verwacht, zonder geldige reden of overleg 30 minuten eerder van haar werk vertrekt en totaal onbereikbaar is voor haar leidinggevende, tegen haar liegt over het rooster en dit rooster achteraf aanpast. Dit gedrag is voor Happy Italy onacceptabel en [REDACTED] heeft daarmee de goede naam van Happy Italy in gevaar gebracht. Hierdoor is het vertrouwen in een verdere samenwerking bij Happy Italy onherstelbaar geschaad. [REDACTED] voert daartegen gemotiveerd verweer.

4.5. De kantonrechter overweegt als volgt.

Niet in debat is dat er regelmatig bezoeken aan de diverse vestigingen van Happy Italy worden gebracht en dat dan actiepunten worden genoteerd. Partijen zijn het er ook over eens dat de gedeeltelijke sluiting als gevolg van de overheidsmaatregelen terzake COVID-19 aanleiding waren de verschillende vestigingen extra op orde te brengen. [REDACTED] en haar medewerkers zijn na het eerste bezoek aan de slag gegaan met de lijst van actiepunten, waarbij niet gesteld of gebleken is dat er een termijn is gesteld waartegen de hele lijst afgewerkt moest zijn. Op 12 november 2020 zijn bij een tweede bezoek ook nieuwe dan wel andere taken genoteerd en is wel een termijn gesteld, te weten 19 november 2020. Happy Italy heeft voortijdig, op 14 november 2020, geconstateerd dat in de vestiging Arnhem nog immer verbeterpunten waren. De overige verwijten van Happy Italy zien op de attitude van [REDACTED] op 14 november 2020 en de nasleep daarvan. Daarbij is overigens gesteld noch gebleken dat het onverwachte vertrek van [REDACTED] problemen voor de bedrijfsvoering heeft opgeleverd. Vervolgens heeft Happy Italy [REDACTED] op 16 november 2020 tegelijkertijd twee officiële waarschuwingen, gedateerd 14 en 16 november 2020, gezonden. Deze twee waarschuwingen in zeer korte tijd waren in de ogen van [REDACTED] onterecht na een dienstverband van vijf jaar waarin zij zich heeft opgewerkt tot Vestigingsmanager en zij heeft zich hiertegen dan ook verweerd. Omdat uit de tweede waarschuwing bleek dat [REDACTED] eerder was vertrokken dan de op het rooster vermelde eindtijd, heeft ze dit kloppend gemaakt in het systeem. Happy Italy verwijt het [REDACTED] dat ze de eindtijd achteraf heeft aangepast in een deel van het systeem waar dat niet is toegestaan en waar managers toegang toe hebben. [REDACTED] voert daartegen aan dat ze enkel wilde dat het systeem klopte met het aantal uren dat ze daadwerkelijk had gewerkt, zodat er niet teveel gewerkte uren in het systeem zouden staan. Dat ze dit niet eerder had gedaan komt omdat ze niet precies wist hoe laat ze op 14 november 2020 vertrokken was omdat ze in haar emotie vergeten was uit te kloppen. Volgens [REDACTED] worden de roostertijden vaker aangepast om deze kloppend te maken met de daadwerkelijk gewerkte tijden. De kantonrechter overweegt dat Happy Italy in zeer korte tijd twee waarschuwingen heeft gegeven, terwijl het veeleer op haar weg lag daarover met [REDACTED] op een rustiger moment in gesprek te gaan. Tijdens dat gesprek heeft Happy Italy [REDACTED] echter aangekondigd tot een einde van de arbeidsovereenkomst te willen komen en haar een vaststellingsovereenkomst aangeboden.

Niet is verder komen vast te staan dat [REDACTED] met het aanpassen van het rooster Happy Italy heeft getracht te misleiden.

Uit het voorgaande volgt naar het oordeel van de kantonrechter niet dat sprake is van zodanig verwijtbaar handelen van [REDACTED] dat van Happy Italy in redelijkheid niet kan worden gevergd het dienstverband voort te zetten. Het verzoek op deze grond wordt daarom afgewezen.

4.6. Happy Italy heeft haar verzoek subsidiair gebaseerd op de grond dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding ex artikel 7:669 lid 3 sub g BW en voert daartoe dezelfde feiten aan als zij aan haar primaire verzoek tot ontbinding ten grondslag heeft gelegd. Daarnaast heeft zij aangevoerd dat [REDACTED] een voorbeeldfunctie heeft, verantwoordelijk is voor het gehele restaurant en met geld werkt. Het achteraf aanpassen van haar eigen rooster op een plek in het systeem waar dat niet is toegestaan en die voor managers toegankelijk is, is een schending van het vertrouwen. Door het handelen van [REDACTED] is Happy Italy het vertrouwen in haar volledig verloren. [REDACTED] voert daartegen gemotiveerd verweer.

4.7. De kantonrechter overweegt als volgt.

Nu Happy Italy zich op het standpunt stelt dat de arbeidsrelatie is verstoord zodanig dat zij geen vertrouwen meer heeft in een voortzetting van de arbeidsovereenkomst met [REDACTED], zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW ontbinden. Gelet op het gebrek aan vertrouwen aan de zijde van Happy Italy en de functie van [REDACTED] als Vestigingsmanager ligt herplaatsing niet in de rede. Tijdens de mondelinge behandeling is komen vast te staan dat [REDACTED] -achteraf- haar werktijden in het blauwe deel van het systeem heeft aangepast. Happy Italy stelt dat in het systeem niet in blauwe (roostertijden) en oranje (in- en uitkloktijden) delen aangepast mag worden. Partijen verschillen van mening over de vraag of het in de praktijk vaker voor komt dat blauwe tijden in dit systeem worden aangepast. Niet in debat is evenwel dat [REDACTED] enkel uit hoofde van haar functie toegang heeft tot dit registratiesysteem. Voorts staat onbetwist vast dat de uren in het groene deel in het systeem gebruikt worden voor de verloning en dat daar de daadwerkelijk gewerkte uren worden geregistreerd. Het had dan ook voor de hand gelegen dat [REDACTED] zonodig dat deel in het systeem had aangepast na haar overhaaste vertrek. Vanuit de voorbeeldfunctie die [REDACTED] als Vestigingsmanager heeft, had van haar een juist gebruik van het digitale rooster mogen worden verwacht. Hoewel het handelen van [REDACTED] niet gericht was op het toebrengen van nadeel aan Happy Italy heeft zij met haar handelwijze wel het vertrouwen van haar werkgever ernstig geschaad en is sprake van een onherstelbare verstoring van de arbeidsrelatie.

Opzegtermijn

4.8. Op grond van artikel 7:671b lid 9 aanhef en onder a BW bepaalt de kantonrechter het einde van de arbeidsovereenkomst op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, waarbij, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, de duur van de periode die aanvangt op de datum van dagtekening van de ontbindingsbeslissing in mindering wordt gebracht, met dien verstande dat een termijn van tenminste een maand resteert. De kantonrechter kan, in afwijking van onderdeel a, het einde van de arbeidsovereenkomst bepalen op een eerder tijdstip indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (onderdeel b). Nu gelet op het hiervoor overwogene geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van [REDACTED] en de opzegtermijn twee maanden bedraagt, zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden per 1 april 2021.

Transitievergoeding

4.9. Nu de arbeidsovereenkomst op verzoek van Happy Italy wordt ontbonden en er geen sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen aan de zijde van [REDACTED], is Happy Italy aan [REDACTED] de transitievergoeding van € 5.390,00 bruto verschuldigd.

Billijke vergoeding

4.10. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan [REDACTED] een billijke vergoeding toe te kennen. Gelet op artikel 7:671b lid 8 sub c BW is voor toekenning van een billijke vergoeding alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat of als een werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren (zie: Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, pag. 34). Daarvoor is nodig dat doelbewust (bijvoorbeeld door valse beschuldigingen) is aangestuurd op een verstoring van de arbeidsrelatie, hetgeen in casu niet is gebleken. De verzochte billijke vergoeding wordt daarom afgewezen.

Aanvullende vergoeding

4.11. Nu de arbeidsovereenkomst niet wordt ontbonden vanwege omstandigheden als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder i BW is niet voldaan aan de voorwaarde voor het toekennen van een aanvullende vergoeding zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 8 BW. Deze vergoeding komt daarom niet voor toewijzing in aanmerking.

Proceskosten

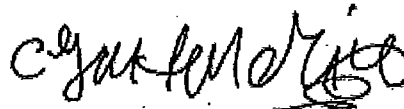
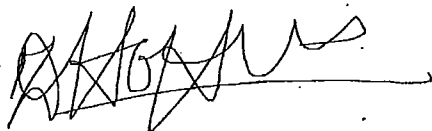
4.12. De kantonrechter ziet aanleiding te bepalen dat partijen ieder hun eigen kosten dragen.

5. De beslissing

De kantonrechter,

- 5.1. ontbindt de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst per 1 april 2021;
- 5.2. bepaalt dat [REDACTED] recht heeft op een transitievergoeding van € 5.390,00 bruto ten laste van Happy Italy;
- 5.3. verklaart deze beschikking tot zover uitvoerbaar bij voorraad;
- 5.4. compenseert de proceskosten in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt;
- 5.5. wijst het meer of anders verzochte af.

Deze beschikking is gegeven door de kantonrechter mr. C.J.M. Hendriks en in het openbaar
uitgesproken op 12 februari 2021.



AFSCHRIFT

Voor eensluidend afschrift.

De griffier van de rechtbank.

Datum: 10 februari 2021