

gevoerd, de gemachtigde van SNIS aan de hand van pleitaantekeningen. Partijen hebben ter zitting vragen van de kantonrechter beantwoord.

De zaak is gevoegd behandeld met de door [REDACTED] aanhangig gemaakte kort gedingprocedure (KK 17-738) die strekt tot tewerkstelling.

Beschikking is bepaald op heden.

BEOORDELING VAN HET VERZOEK

1. De feiten:

- 1.1 SNIS is een organisatie die twee basisscholen op islamitische grondslag exploiteert. Amien I en Amien II.
- 1.2 [REDACTED], geboren op [REDACTED], is sedert 1 juni 1994 in dienst van SNIS. Zij is aangenomen als leerkracht. Sedert 2003 is [REDACTED] werkzaam als directeur van Amien II. Het salaris bedraagt thans € 4.627,- bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten.
- 1.3 Op de arbeidsovereenkomst is van toepassing de CAO voor het Primair Onderwijs (verder: de CAO).
- 1.4 SNIS heeft [REDACTED] met ingang van 29 november 2016 geschorst (middels een "spoedschorsing") voor de duur van vier weken. SNIS heeft in de bevestigingsbrief van de schorsing uiteengezet dat zij dusdanige signalen gekregen van personeelsleden en externen over het handelen en de wijze van leidinggeven van [REDACTED] dat een onmiddellijke schorsing als ordemaatregel noodzakelijk was.
- 1.5 Op 6 januari 2017 heeft SNIS [REDACTED] geschorst voor de duur van drie maanden.
- 1.6 Tegen de onder 1.4 en 1.5 genoemde maatregelen heeft [REDACTED] beroep ingesteld bij de Commissie van Beroep voor het funderend Onderwijs. Deze commissie heeft nog geen uitspraak gedaan.
- 1.7 In de periode van maart tot begin juni 2017 heeft er mediation plaats gevonden. Deze heeft niet tot een oplossing geleid.
- 1.8 Bij dagvaarding van 17 juli 2017 heeft [REDACTED] bij de kantonrechter te Amsterdam een kort geding tot tewerkstelling aanhangig gemaakt. Deze procedure is aangehouden tot de datum van de mondelinge behandeling, 4 oktober 2017.
- 1.9 Bij brief van 12 september 2017 heeft SNIS [REDACTED] geschorst voor de duur van de ontbindingsprocedure bij de kantonrechter te Amsterdam of te wel tot het moment van beëindiging van het dienstverband.
- 1.10 Blijkens een rapport van 3 maart 2011 werden de scholen Amien I en Amien II door de Inspectie van het Onderwijs (verder: de Inspectie) als zwak beoordeeld.
- 1.11 Blijkens het rapport van 17 april 2012 was de conclusie van de Inspectie dat er nog tekortkomingen waren, maar dat het onderwijs op Amien II weer van voldoende kwaliteit was. Het rapport vermeldt onder meer:

“De school heeft zich in het afgelopen jaar op een flink aantal onderdelen verbeterd. De eindopbrengsten zijn goed, de tussentijdse opbrengsten zijn nu voldoende en de meeste aspecten van het onderwijsleerproces zijn op orde. Het management van de school heeft zich geprofessionaliseerd. De schoolleiding stuurt de schoolontwikkeling nu duidelijk en planmatig aan en zorgt in toenemende mate voor een professionele schoolcultuur. De school maakt serieus werk van het borgen van de bereikte kwaliteit.”
(..) “De schoolleider heeft zich positief ontwikkeld in haar onderwijskundig leiderschap en is er in geslaagd het team te motiveren om het ambitieuze verbeterplan met veel inzet en enthousiasme uit te voeren. Een gunstige ontwikkeling is bovendien dat het bestuur haar hiertoe nu de ruimte geeft, en daarbij zelf aldus de schoolleider vooral een faciliterende rol speelt.”

- 1.12 De school werd begeleid door de Kwaliteitsaanpak Basisonderwijs Amsterdam van de Gemeente Amsterdam (KBA). Het rapport van KBA van 30 maart 2015 vermeldt onder meer:

Op pagina 5:

“De directeur heeft goed zicht op de doelen van de schoolontwikkeling, en van de stand van zaken, getuige ook haar voortgangsverslag. De condities zijn over het algemeen genomen gunstig; er is sprake van een betrokken team, de directeur stuurt de school doelgericht aan, waarbij zij de verantwoordelijkheden breder belegt en de cultuur is in toenemende mate professioneel. Aandacht blijft nodig voor het terugdringen van het ziekteverzuim in de school.”

Op pagina 9:

“Het geheel overziend heeft de school een forse kwaliteitsslag gemaakt. Op grond van bovenstaande informatie kunnen we vaststellen dat vrijwel alle doelstellingen zijn of op korte termijn worden gereuild. Hiervoor verdienen team en directie een groot compliment. Belangrijk is nu de verworvenheden goed te borgen en het team uit te dagen tot continue ontwikkeling en verbetering. Daartoe is de directeur, ondersteund door de overige leden van het MT, zeker in staat.”

Op pagina 15:

“De directeur geeft er blijk van goed zicht te hebben op de voorwaarden die nodig zijn om duurzame kwaliteit en voldoende leeropbrengsten te realiseren. Zij realiseert zich terdege dat de school in deze fase van ontwikkeling in hoge mate afhankelijk is van de persoon van de directeur. Om deze kwetsbaarheid van de school te reduceren besteedt zij gericht aandacht aan gedeeld leiderschap, onder meer door de bouwcoördinatoren steeds meer in positie te brengen en dus meer verantwoordelijkheden lager te beleggen in de organisatie, zonder dat dit afbreuk doet aan haar eindverantwoordelijkheid. Met deze aanpak vervult zij wellicht de belangrijkste voorwaarde voor continuïteit van het onderwijs op de El Amien II. Rest mij de school te complimenteren met de veelbelovende ontwikkeling, die de school in de afgelopen vier jaar heeft gemaakt. In het bijzonder complimenteer ik de directeur, die hierbij een cruciale rol heeft gespeeld.”

- 1.13 Het rapport van de Inspectie van 6 december 2016, naar aanleiding van onderzoek op Amien II in september 2016, vermeldt:

EINDOORDEEL.

Wij kennen aan El Amien II het basisarrangement toe. Dit betekent dat wij op dit moment geen reden hebben om het toezicht te intensiveren. Wel zijn er tekortkomingen geconstateerd die de aandacht van de school behoeven. belangrijkste bevindingen

- De eindresultaten die de leerlingen van de school behalen zijn voldoende;
- Het aanbod is dekkend voor de kerndoelen, maar het taalaanbod is nog te weinig toegespitst op de behoefte van de leerlingen;
- In de groepen heerst een positieve sfeer. Leraren geven leerlingen veelvuldig complimenten;
- Het didactisch handelen is een speerpunt van de school, maar is op dit moment nog in ontwikkeling; teveel leraren beheersen de basale vaardigheden nog niet voldoende;
- Het analyseren en evalueren van de resultaten van de leerlingen gebeurt nog niet structureel en verdient uitbreiding en aanscherping;
- De zorg en begeleiding in de klas is onvoldoende planmatig;
- Zowel op het schoolniveau als op groeps- en leerling niveau werkt de school onvoldoende planmatig en doelgericht aan verbeteringen”

En onder de kop “reactie van het bestuur” valt te lezen :

“De komende periode gaat het bestuur ervoor zorgdragen dat de kwaliteitszorg verbeterd wordt en gaat het bestuur de directie uitdagen om een systematiek op te zetten waar een diepgaande evaluatie, planmatigheid en borging een terugkerend discipline zijn.”

1.14 SNIS heeft een onderzoek laten uitvoeren door mevrouw S. Kloosterman, verbonden aan Firm Consultancy. Haar rapport d.d. maart 2017 geeft de volgende aanbevelingen:

- *Uit het onderzoek wordt duidelijk welke kritische succesfactoren een rol spelen bij een goede professionele doorontwikkeling van de organisatie en borging van beleid. Daaruit blijkt ook welke leiding en sturing de organisatie nodig heeft om deze doelstellingen te bereiken. Het is de vraag of dat, op basis van de uitkomsten van het onderzoek, de huidige directeur hier voldoende invulling en vormgeving aan kan geven en of zij binnen de al langer bestaande cultuur en de huidige werkagenda hier reële mogelijkheden toe heeft en krijgt. Hierbij speelt het uitgesproken gebrek aan vertrouwen van het bestuur in de directeur en visa versa ook een cruciale rol. Dit laatste punt staat momenteel volgens beide betrokkenen onder druk.*
- *De onderzoeker adviseert het bestuur om op basis van alle informatie die binnen het onderzoek naar voren is gekomen en het door haar geschetste beeld van de organisatie, met de directeur in gesprek te gaan, over wat de meest passende en kansrijke situatie voor de ElAmien2 is in het kader van het belang van Organisatie en de opdracht die daar de komende jaren binnen centraal staat. Persoonlijke belangen zouden daarbij ondergeschikt moeten zijn, waarbij zorgvuldigheid en het vinden van een passende oplossing voor individuele partijen aandacht krijgen.*
- *De onderzoeker adviseert om verder in te zetten op:*
 - o *De aanpak van medewerkers die zich niet aan de afspraken houden en daarmee de borging van beleid en de ontwikkeling van de organisatie in de weg staan.*
 - o *Het duidelijk presenteren aan het team hoe de rollen, taken en verantwoordelijkheden tussen bestuur en directie van de organisatie liggen, en daarbij expliciet te maken wat daarbinnen van het team verwacht wordt als het gaat om communicatie en afstemming zoeken. Het is van belang dat er consequent een eenduidige uitstraling vanuit het management naar het team geborgd wordt.*

1.15 Het toezichthoudend bestuur heeft op 19 juli 2017 de volgende verklaring afgelegd:

Verklaring Stichting Nederlandse islamitische Scholen

Het bestuur heeft een uitermate belangrijke taak en probeert naar behoren sturing te geven aan de Organisatie op basis van de statuten. Het toezichthoudend bestuur is voor haar functioneren afhankelijk van informatie die zij krijgt uit verschillende geledingen van de

organisatie Aan de hand van de ontvangen informatie wordt er beleid ontwikkeld en gedeeld met de verantwoordelijke afdelingen of personeelsleden. Bij de informatievoorziening is het belangrijk dat er juist en concreet wordt gereageerd op verzoeken vanuit het (toezichthoudend) bestuur.

De laatste ontwikkelingen heeft het bestuur als buitengewoon vervelend en teleurstellend ervaren. Het bestuur hecht veel waarde aan openheid en eerlijkheid. Bouwend hierop en op de ervaring van mevrouw [REDACTED] is het bestuur nooit achterdochtig geweest in de informatie die door mevrouw [REDACTED] verstrekt werd. Achteraf bleek dat de van mevrouw [REDACTED] afkomstige informatie onjuist was en dat het zelfs bewust was verdraaid waarmee aan het bestuur en de directeur-bestuurder een verkeerde voorstelling van zaken is geboden. Dit was voor het bestuur aanleiding om haar te schorsen. Vervolgens heeft men getracht om eerlijke antwoorden te krijgen op bepaalde vragen. Het bestuur heeft zich dermate geërgerd aan de gesloten houding van mevrouw [REDACTED] dat het ook geen vertrouwen meer heeft in een verbetering van het gedrag en de professionele relatie. Het is uitgesloten dat het bestuur in het vervolg met mevrouw [REDACTED] samen kan werken gezien de ernst van de situatie.

Het voltallige bestuur heeft kennis genomen van de ontwikkelingen en heeft daaromtrent gedurende meerdere vergaderingen intern overleg gevoerd. Uiteindelijk heeft het bestuur unaniem besloten dat er geen basis meer is voor een vruchtbare samenwerking in de toekomst en dus het vertrouwen in de samenwerking met mevrouw [REDACTED] opzegt. Het bestuur moet erop kunnen vertrouwen dat de verkregen informatie klopt en het bestuur moet er van uit kunnen gaan dat er leiding wordt gegeven aan de scholen op de manier zoals met elkaar besproken is.

Het bestuur heeft ernstige bedenkingen bij de manier van leidinggeven en het aansturen van personeelsleden door mevrouw [REDACTED]. Het gedrag van mevrouw [REDACTED] was in de ogen van het bestuur dusdanig onverantwoord en onprofessioneel dat het in de lijn der verwachting is dat zij bij een wedertewerkstelling geen gezag zal hebben over personeelsleden die zij moet aansturen. Het bestuur ziet geen enkele mogelijkheid voor een voortzetting van de samenwerking met mevrouw [REDACTED]. Het gedrag van mevrouw [REDACTED] druist in tegen principes van de stichting en is derhalve onverenigbaar met haar idealen.

Gedurende het mediationtraject zijn er voldoende kansen geboden aan mevrouw [REDACTED] om in het reine te komen. Nu de mediation zonder enig resultaat is beëindigd, heeft het bestuur er geen vertrouwen in dat dit nog zal lukken. Het bestuur heeft geconstateerd dat de arbeidsverhouding met mevrouw [REDACTED] niet constructief genoeg is voor de voortzetting van de samenwerking met haar en wenst het dienstverband daarom te beëindigen. Deze verklaring is opgesteld te Amsterdam op 19 juli 2017 en ondertekend door leden van het toezichthoudend bestuur.

Verzoek en verweer

2. SNIS verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW. SNIS stelt dat daarvoor een redelijke grond aanwezig is, als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 BW, waarbij herplaatsing van [REDACTED] binnen een redelijke termijn niet tot de mogelijkheden behoort of in de rede ligt.
3. SNIS heeft haar verzoek onderbouwd door er op te wijzen dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van SNIS in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (de zogenaamde g-grond).

4. Volgens SNIS blijkt uit het verzoekschrift en haar toelichting ter zitting dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, die ondanks alle inspanningen daartoe van SNIS, waaronder een bemiddelingstraject, niet kan worden opgelost.
5. De gronden van de verstoorde verhouding kunnen al gelezen worden in de brief van SNIS van 29 november 2016, waarbij [REDACTED] voor de eerste keer geschorst werd. Die gronden zijn steeds hetzelfde gebleven. Het gaat om de volgende signalen en constateringen:
 - a. sinds september 2016 is er oproer binnen het team ontstaan, waarbij er door uitlatingen van [REDACTED] een onveilig gevoel is ontstaan.
 - b. er zijn een hoop onduidelijkheden rondom het taalbeleid en de taal coördinator (de heer [REDACTED]) veroorzaakt door [REDACTED].
 - c. de Inspectie heeft aangegeven dat er geen klassenbezoeken hebben plaats gevonden, hetgeen niet zuiver is.
 - d. bij het zoeken naar een geschikte vervanger voor de leerkracht van groep 4b heeft [REDACTED] een sollicitatie achtergehouden.
 - e. [REDACTED] heeft onvoldoende aandacht besteed aan de managementrapportage 2015-2016, door een kopie van de oudere versie te presenteren, hetgeen niet alleen slordig is, maar ook misleidend.
 - f. uit het onderzoek van de Inspectie in september 2016 is gebleken (de Inspectie heeft dat mondeling verwoord) dat er niet zozeer slecht onderwijs wordt gegeven, doch dat de leerlingen van Amien II helemaal geen onderwijs krijgen. Deze en andere tekortkomingen zijn aan [REDACTED] te verwijten.
 - g. er is geen duidelijk beleid op de school, waardoor de teamleden niet weten waar zij aan toe zijn.
6. SNIS heeft aangekondigd dat er, behalve een intern onderzoek, ook een extern onderzoek zal plaatsvinden. Dat laatste is het onderzoek van mevrouw Kloosterman, aangehaald onder 1.4. Mede naar aanleiding van dit onderzoek heeft SNIS nog de volgende verwijten aan het adres van [REDACTED] toegevoegd:
 - h. onjuist schijfgebruik door [REDACTED]: zij heeft in strijd met de afspraken documenten en gegevens niet op de daarvoor bedoelde schijven opgeslagen.
 - i. [REDACTED] heeft laconiek gereageerd op het rapport van de Inspectie, terwijl duidelijk moet zijn dat de Inspectie behoorlijke tekortkomingen heeft geconstateerd.
 - j. de externe ondersteuning die is ingekocht voor het klassenmanagement heeft de gestelde doelen niet bereikt en desondanks heeft [REDACTED] de overeenkomst met deze ondersteuner verlengd.
 - k. tijdens het interne onderzoek heeft [REDACTED] moeten vaststellen dat [REDACTED] de privacy van de medewerkers heeft geschaad, doordat zij personeelsdossiers los op haar bureau had liggen.
 - l. er zijn veel plannen gemaakt voor El Amein II, maar deze zijn niet planmatig ingezet, zo heeft [REDACTED] moeten vaststellen. Een en ander valt [REDACTED] te verwijten.
 - m. veel leerkrachten werken niet het aantal uren dat op de arbeidsovereenkomst staat vermeld.
 - n. de ondersteuning door de adjunct directeur van El Amein I, waarom [REDACTED] zelf had gevraagd, heeft zij na korte tijd weer ongedaan gemaakt, zonder enige onderbouwing.

moet worden toegekend, maar ook een billijke vergoeding ad € 467.407,27 bruto. Er is immers sprake van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten aan de zijde van SNIS, aldus [REDACTED]. De hoogte van het bedrag is gerechtvaardigd: tot aan de pensioendatum leidt [REDACTED] als gevolg van het ontslag een schade van € 529.609,27 bruto, waarbij rekening wordt gehouden met het verkrijgen van een WW-uitkering en een uitkering op grond van de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs voor het bijzonder onderwijs (WOPO bijzonder). Hierop kan grotendeels in mindering strekken de transitievergoeding, waarna een billijke vergoeding van € 467.407,27 bruto resteert.

13. De nadere verweren van [REDACTED] zullen, voor zover van belang, hierna worden besproken en beoordeeld.

Beoordeling

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst?

14. Op grond van hetgeen over en weer is aangevoerd, is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een redelijke grond. Dat de arbeidsverhouding is verstoord blijkt uit hetgeen beide partijen naar voren hebben gebracht, zij het dat zij in hoge mate verschillen over de "schuldvraag". SNIS is blijven benadrukken dat de verhoudingen zijn verstoord, doordat [REDACTED] op vele punten een onjuiste voorstelling van zaken heeft gegeven en dat zij daardoor niet naar behoren functioneert. SNIS ziet geen andere optie dan beëindiging van het dienstverband. De visie van [REDACTED] staat daar diametraal tegenover: zij meent dat haar vanaf de eerste dag van de schorsing geen reële kans is geboden. Dat blijkt in haar visie alleen al uit het gegeven dat zij alle verwijten aan haar adres heeft kunnen weerspreken en dat dit desondanks niet tot een andere benadering door [REDACTED] of het toezichthoudend bestuur heeft geleid. Blijkbaar moet kost wat kost het doel, ontslag van [REDACTED], worden bereikt.
15. Overwogen wordt in dit verband dat, los van de schuldvraag, voortzetting van het dienstverband geen reële optie is, gelet op de functie van [REDACTED] (directeur van de school) en het gegeven dat het voltallige bestuur het vertrouwen in haar heeft opgezegd.
16. Nu aangenomen moet worden dat de arbeidsverhouding is verstoord zal de arbeidsovereenkomst op die grond worden ontbonden.

Transitievergoeding?

17. Aan [REDACTED] zal de verzochte transitievergoeding worden toegekend, nu SNIS niet heeft betwist deze verschuldigd te zijn en deze ook in hoogte niet heeft betwist. Als transitievergoeding zal dan ook € 72.202,- bruto worden toegewezen.

Outplacementvergoeding?

18. Deze vergoeding, ten bedrage van € 7.500,- exclusief btw, is tijdens de mondelinge behandeling uitdrukkelijk door SNIS aangeboden en zal daarom worden toegewezen.

Billijke vergoeding?

19. [REDACTED] heeft verzocht om haar, naast de transitievergoeding, een billijke vergoeding toe te kennen. Wil [REDACTED] aanspraak kunnen maken op een dergelijke vergoeding, dan moet er sprake zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van SNIS. Van ernstig verwijtbaar handelen zal slechts in uitzonderlijke gevallen sprake zijn. De memorie van toelichting bij de Wet Werk en Zekerheid noemt als voorbeeld een verstoorde

arbeidsrelatie die is ontstaan door laakbaar gedrag van de werkgever. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft [REDACTED] in voldoende mate aannemelijk kunnen maken dat SNIS ter zake het eindigen van de arbeidsovereenkomst een ernstig verwijt kan worden gemaakt in de zin van artikel 7:671b lid 8 sub c BW. De kantonrechter komt ten deze tot het oordeel dat de verstoring van de arbeidsverhouding in overwegende en in ernstige mate aan SNIS is te wijten. Daarbij wordt het volgende in aanmerking genomen.

20. De kantonrechter stelt vast dat [REDACTED] in het verweerschrift en tijdens de mondelinge behandeling de aanmerkingen op haar gedrag deugdelijk heeft weersproken. Het komt erop neer dat ofwel de feiten anders zijn als door SNIS gepresenteerd, ofwel uit de wel vaststaande feiten niet kan worden afgeleid dat de situatie alleen aan [REDACTED] valt te verwijten. Van het achterhouden van gegevens of het (bewust) verkeerd informeren van [REDACTED] of het toezichthoudend bestuur is niet gebleken. Dit alles in aanmerking nemend blijft er van de (ernstige) beschuldigingen van SNIS aan het adres van [REDACTED] weinig over. En waar het aanmerkingen op haar functioneren als directeur betreft (het overgrote deel van de verwijten) heeft nog te gelden dat deze onderwerpen niet tijdens functioneringsgesprekken aan de orde zijn geweest (alvorens maatregelen te nemen), waarbij vast staat dat [REDACTED] geen enkele gelegenheid is geboden om zich te verbeteren.
21. Aanwijzingen voor het oordeel dat SNIS (tenminste een groot deel van) de verwijten er met de haren heeft bijgesleept zijn ook te vinden in de rapporten van de Inspectie en van mevrouw Kloosterman. In geen van beide rapporten zijn ernstige verwijten te vinden, die zich uitsluitend richten op [REDACTED] als directeur. Terecht heeft [REDACTED] er voorts op gewezen dat zij blijkens de rapporten genoemd onder 1.11 en 1.12 in de jaren tot en met 2015 als directeur uitstekend werk heeft gedaan en dat zonder nadere toelichting, die niet is gegeven, niet valt in te zien waarom dit in 2016 zo anders zou zijn. In zoverre laadt SNIS de verdenking op zich dat zij [REDACTED] zaken in de schoenen schuift die zij niet hard kan maken, maar die wel tot gevolg (moeten) hebben dat er een einde aan het dienstverband komt.
22. Zoals al aan de orde is geweest onder 5. f heeft SNIS in de schorsingsbrief aangevoerd dat de Inspectie mondeling zou hebben aangegeven dat er op El Amien II geen onderwijs wordt gegeven. Tijdens de mondelinge behandeling heeft [REDACTED] dit opnieuw aan de orde gesteld. De kantonrechter acht het hoogst onwaarschijnlijk dat dit namens de Inspectie is gezegd, omdat dit zeer vergaande consequenties zou hebben en dit voorts moeilijk in overeenstemming is te brengen met hetgeen in het rapport van de Inspectie valt te lezen. Immers kent de Inspectie (onder de kop eindoordeel) aan El Amien II het basisarrangement toe en vermeldt zij geen reden te hebben om het toezicht te intensiveren. Wel noemt de Inspectie een aantal tekortkomingen, doch deze betreffen niet iets zodanig ernstigs als het niet geven van onderwijs.
23. Gelet op al het bovenstaande zal aan [REDACTED] zal een billijke vergoeding worden toegekend.

Hoogte vergoeding

24. Ten aanzien van de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding heeft te gelden dat deze naar haar aard in relatie moet staan tot het ernst van het aan SNIS te maken verwijt, en daarnaast acht moet worden geslagen op de gevolgen van het ontslag voor [REDACTED].
25. De rechter dient de billijke vergoeding te bepalen op een wijze die, en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. In het Hairstyle arrest heeft

de Hoge Raad enige aanwijzingen gegeven voor het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding (ECLI:NL:HR:2017:1187). Hoewel de Hoge Raad in dit arrest oordeelt over een billijke vergoeding op de voet van artikel 7:681 lid 1 onder a BW, en in onderhavig geval sprake is van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:671b lid 8 sub c BW, acht de kantonrechter deze aanwijzingen in het algemeen van belang voor de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding.

26. Indien het ontslag het gevolg is van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever kan rekening worden gehouden met de gevolgen van het ontslag voor de werknemer, voor zover die gevolgen zijn toe te rekenen aan het de werkgever te maken verwijt. Nu is vastgesteld dat de verstoring van de arbeidsverhouding, welke ten grondslag ligt aan het ontslag, aan SNIS is toe te rekenen, zal bij de berekening acht worden geslagen op de gevolgen die het ontslag voor de werknemer heeft, voor zover deze niet worden gecompenseerd door de transitievergoeding.
27. Volgens [REDACTED] bedraagt haar maandsalaris € 5.626,11 bruto inclusief vakantiegeld en emolumenten, hier zal de kantonrechter vanuit gaan nu hier geen verweer tegen is gevoerd. De eerste 37 maanden na afloop van het dienstverband heeft [REDACTED] recht op een WW-uitkering die 70% van het bruto loon bedraagt. De daarop volgende 23 maanden kan [REDACTED] aanspraak maken op een aansluitende WOPO-uitkering ten bedrage van € 2.927,- bruto per maand. De schade bestaat uit het verschil tussen enerzijds het laatstgenoten salaris van [REDACTED] en anderzijds de door haar te ontvangen WW- en WOPO-uitkering. De aldus berekende schade betreft de eerste 37 maanden € 1.388,10 bruto per maand, de daarop volgende 23 maanden € 2.699,11 bruto per maand en tot aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd € 5.526,11 bruto per maand, alles volgens de door SNIS niet betwiste cijfers van [REDACTED].
28. [REDACTED] is thans 55 jaar oud en is ruim 23 jaar in dienst van SNIS geweest. Omtrent het carrièreperspectief van [REDACTED] overweegt de kantonrechter dat zij ondanks haar leeftijd niet kan worden aangemerkt als kansloos op de arbeidsmarkt. Voorts kan er niet zonder meer vanuit worden gegaan dat de arbeidsovereenkomst tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd had voortgeduurd. Dit alles overwegend gaat de kantonrechter uit van een voortduren van de arbeidsovereenkomst van 5 jaar, waarbij de schade uitkomt op een bedrag van € 124.529,25 bruto.
29. De inkomensschade wordt deels gecompenseerd door de transitievergoeding. De transitievergoeding is bedoeld ter compensatie van de inkomensschade en een tegemoetkoming in de kosten voor het vinden van een nieuwe baan. Nu tevens een outplacementvergoeding zal worden betaald, geldt de volledige transitievergoeding als compensatie van de inkomensschade. De transitievergoeding ad € 72.202,- zal in mindering worden gebracht op de schade van € 124.529,25 bruto, zoals berekend onder 27 en 28, zodat een bedrag van € 52.327,25 bruto aan schade resteert. Dit bedrag zal de kantonrechter meenemen in het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding.
30. Op grond van hetgeen de kantonrechter hiervoor heeft overwogen, mede in aanmerking genomen de mate waarin het beëindigen van de arbeidsovereenkomst aan SNIS te verwijten valt, zal aan [REDACTED] een billijke vergoeding worden toegekend van € 80.000,- bruto.

Datum ontbinding

31. Partijen zijn het erover eens dat tussen hen een opzegtermijn van drie maanden geldt. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst, overeenkomstig het bepaalde in artikel

7:671b lid 8 sub a BW, zal worden ontbonden per 1 december 2017. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [REDACTED], zodat een verkorting van de termijn niet aan de orde is. De kantonrechter is van oordeel dat er evenmin aanleiding bestaat om de arbeidsovereenkomst later dan per 1 december 2017 te ontbinden.

Intrekkingsmogelijkheid en proceskosten

32. Nu aan [REDACTED] een billijke vergoeding wordt toegekend moet SNIS de gelegenheid worden geboden het verzoek in te trekken.
33. SNIS zal in de proceskosten worden veroordeeld.

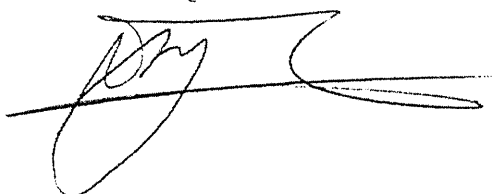
BESLISSING

De kantonrechter:

- I. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 december 2017;
- II. veroordeelt SNIS tot betaling aan [REDACTED] van het bedrag van € 72.202,- bruto als transitievergoeding;
- III. veroordeelt SNIS tot betaling aan [REDACTED] van het bedrag van € 7.500,- exclusief btw als outplacementvergoeding;
- IV. veroordeelt SNIS tot betaling aan [REDACTED] van het bedrag van € 80.000,- bruto als billijke vergoeding;
- V. veroordeelt SNIS in de kosten van de procedure, aan de kant van [REDACTED] tot op heden begroot op € 800,- voor salaris gemachtigde, voor zover verschuldigd, inclusief btw;
- VI. veroordeelt SNIS tot betaling van een bedrag van € 50,- aan nasalaris, te verhogen met een bedrag van € 68,- onder de voorwaarde dat betekening van de beschikking heeft plaatsgevonden en SNIS niet binnen 14 dagen na aanschrijving vrijwillig aan de beschikking heeft voldaan, een en ander voor zover van toepassing, inclusief btw;
- VII. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad;
- VIII. bepaalt dat het onder I, II, III en IV rechtskracht ontbeert als SNIS uiterlijk 31 oktober 2017 het verzoek intrekt;
- IX. wijst af het meer of anders verzochte.

Aldus gegeven door mr. T.M.A. van Löben Sels, kantonrechter en in het openbaar uitgesproken op 16 oktober 2017 in aanwezigheid van de griffier.

De griffier



De kantonrechter



Voor grosse conform
De griffier van de rechtbank Amsterdam