



vonnis

RECHTBANK DEN HAAG

Team handel - voorzieningenrechter

zaak- / rolnummer: C/09/569762 / KG ZA 19/238

Vonnis in kort geding van 28 maart 2019

in de zaak van

eiseres,
advocaat mr. H.A. Hoving te Nijmegen,

tegen:

gedaagde,
advocaat mr. G.J. Kessels te Leiden.

Partijen worden hierna respectievelijk aangeduid als 'en 'de Stichting'.

1. De procedure.

1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:

- de dagvaarding met producties;
- de door de Stichting overgelegde conclusie van antwoord, met producties;
- de op 18 maart 2019 gehouden mondelinge behandeling, waarbij door beide partijen pleitnotities zijn overgelegd.

1.2. Ter zitting is vonnis bepaald op 26 maart 2019. Vonnis is vervolgens nader bepaald op heden.

2. De feiten

Op grond van de stukken en het verhandelde ter zitting wordt in dit geding van het volgende uitgegaan.

2.1. De Stichting is een eerstelijnszorginstelling in en bestaat uit acht gezondheidscentra met vijf apotheken. De Stichting staat onder toezicht van een Raad van Toezicht (hierna: RvT).

2.2. is sinds 1 december 2005 voor onbepaalde tijd in dienst bij (een rechtsvoorganger van) de Stichting.

2.3. Op 1 januari 2014 is benoemd tot statutair directeur van de op 18 december 2013 opgerichte Stichting.

C/09/569762 / KG ZA 19/238
28 maart 2019

2

- 2.4. Tussen en de Stichting gelden de arbeidsvoorwaarden die zijn vastgelegd in een schriftelijke arbeidsovereenkomst van 24 maart 2015. In de considerans van deze overeenkomst staat vermeld dat de arbeidsovereenkomst een schriftelijke vastlegging vormt van de manier waarop partijen sinds 30 mei 2008 feitelijk uitvoering geven aan de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst en de geldende arbeidsvoorwaardelijke afspraken en dat op 1 januari 2014 is benoemd tot statutair directeur. De overeenkomst vermeldt verder in artikel 6.1 en 7.1 dat wordt tewerkgesteld als directeur van de Stichting, dat zij als directeur de rechten en verplichtingen heeft die de wet en de statuten van de Stichting aan bestuurders toekennen en dat zij verantwoording verschuldigd is aan de RvT.
- 2.5. Behoudens beëindiging op andere gronden eindigt de arbeidsovereenkomst van van rechtswege op 5 september 2019, zijnde de AOW-leeftijd.
- 2.6. In 2013 is bij kanker gediagnosticeerd. Sinds 8 februari 2016 is in verband met deze ziekte aaneengesloten arbeidsongeschikt. In september 2018 is door haar behandelend arts aan medegedeeld dat zij medisch uitbehandeld is.
- 2.7. De werkzaamheden van zijn in verband met haar arbeidsongeschiktheid overgenomen door een interim-directeur.
- 2.8. Vanaf juni 2016 heeft tussen en de RvT contact plaatsgevonden over de re-integratie van Hierbij heeft de RvT er rekening mee gehouden dat niet zou terugkeren als (statutair) directeur, vanwege de veeleisendheid van die functie en de voor de Stichting noodzakelijke bestuurlijke continuïteit. Van re-integratie van is het niet gekomen.
- 2.9. Bij brief van 20 december 2016 is opgeroepen voor een vergadering van de RvT op 3 of 6 januari 2017. Op deze vergadering zou besloten worden over het voorgenomen ontslag van als statutair directeur van de Stichting. De oproepingsbrief vermeldt dat de RvT de bedrijfsarts heeft verzocht om een prognose van het herstel van te geven, dat de bedrijfsarts die prognose niet kon geven, maar wel aangaf dat door de medische behandelingen (mogelijk) niet duurzaam inzetbaar is en dat de kans bestaat dat zij de zwaarte van de functie in de veranderend omstandigheden niet aan zou kunnen. Om die reden heeft de RvT, zo staat in de brief, moeten besluiten dat re-integratie in haar functie voor niet meer tot de mogelijkheden behoort. De verwachting dat niet duurzaam inzetbaar is en (i) de continuïteit van de organisatie, (ii) voornemen tot wijziging van de profielschets van de bestuurder en (iii) gebrek aan vertrouwen hebben, aldus de RvT in deze brief, geleid tot het voorgenomen besluit van de RvT om uit haar functie van statutair bestuurder/directeur te ontslaan. In de brief staat tevens vermeld dat de RvT de arbeidsrechtelijke relatie met wil laten voortduren omdat de RvT gedurende de arbeidsongeschiktheid van geen reden ziet om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De RvT is blijkens de brief voornemens met afspraken te maken over de invulling van de re-integratie in overleg met de bedrijfsarts.
- 2.10. Het statutair ontslag van is uiteindelijk aan de orde gekomen op de vergadering van de RvT van 14 februari 2017. was bij deze vergadering niet aanwezig. Zij heeft bij brief van haar advocaat van 13 februari 2017 haar raadgevende stem

C/09/569762 / KG ZA 19/238
28 maart 2019

3

ingebracht. Kort samengevat komt haar standpunt er op neer dat zij zich niet kan vinden in het voorgenomen ontslag.

2.11. In de vergadering van de RvT van 14 februari 2017 is besloten te ontslaan uit haar statutaire functie. Dit is bij brief van dezelfde datum aan medegedeeld. In die brief staat vermeld dat dit ontslag is gegeven met het oog op de continuïteit van de organisatie en het voornemen tot wijziging van de profielschets van de bestuurder. Het eerder gestelde gebrek aan vertrouwen is niet aan het besluit ten grondslag gelegd. Over de noodzaak van het ontslagbesluit staat het volgende vermeld in de brief:

"Anders dan uw advocaat stelt, snijdt de RvT met zijn ontslagbesluit niet de verbinding met uw arbeidsovereenkomst door. Er is in de ogen van de RvT geen sprake van een Siamese tweeling die niet gescheiden kan worden. De wet en de statuten voorzien in onderhavige situatie uitdrukkelijk in twee los van elkaar staande juridische betrekkingen: de vennootschapsrechtelijke en de arbeidsrechtelijke. Het is mogelijk dat de vennootschapsrechtelijke betrekking eindigt terwijl de arbeidsrechtelijke betrekking wordt voorgezet.

Zeker in onderhavige situatie is dit mogelijk omdat u arbeidsongeschikt bent en de RvT zich aan zijn verplichtingen als werkgever wenst te houden en u de veiligheid van een dienstverband gunt om te herstellen en te re-integreren zodra dit mogelijk is. Voorts speelt hierbij een rol dat u voor uw benoeming als statutair bestuurder een andere functie binnen de vervulde. De RvT is voornemens om de re-integratiemogelijkheden onder begeleiding van de bedrijfsarts te onderzoeken. De RvT sluit hierbij niet uit dat re-integratie binnen de mogelijk is. Dit wordt door u mogelijk als een demotie ervaren maar dit is onvoldoende om te constateren dat er geen invulling kan worden gegeven aan het dienstverband en dat er sprake is van een Siamese tweeling.

U stelt dat er geen noodzaak is voor het beëindigen van de vennootschapsrechtelijke betrekking. De noodzaak volgt reeds uit de twee grondslagen waarop het ontslagbesluit is gebaseerd. Het is op basis van de statuten onmogelijk om een tweede statutair bestuurder te benoemen naast u. Dit is niet alleen statutair onmogelijk maar is ook onwenselijk. Een tweede (al dan niet tijdelijke) bestuurder is kostbaar. Gelet op de organisatie qua grootte en complexiteit is een tweede bestuurder overbodig. Zolang u als statutair bestuurder zou aanblijven, blijft u formeel verantwoordelijk voor uw statutaire positie, hetgeen gelet op uw langdurige arbeidsongeschiktheid en de onzekere prognose omtrent uw herstel ongewenst is."

2.12. Op 6 december 2017 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat om medische redenen de eigen of aangepaste werkzaamheden binnen of buiten de eigen organisatie niet kan verrichten en dat dat een blijvende situatie is. Een vervolgspraak met de bedrijfsarts was niet meer aan de orde.

2.13. Sinds 8 februari 2018 is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt in de zin van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en ontvangt zij een IVA-uitkering. De loondoorbetalingsverplichting van de Stichting is op dat moment geëindigd.

2.14. Partijen hebben de afgelopen periode met elkaar (door tussenkomst van hun advocaten) gecorrespondeerd over een arbeidsrechtelijk ontslag van waarbij recht zou hebben op een transitievergoeding. De Stichting heeft het verzoek tot ontslag van over te gaan niet ingewilligd.

C/09/569762 / KG ZA 19/238
28 maart 2019

4

3. Het geschil

3.1. vordert – zakelijk weergegeven – de Stichting te bevelen om de arbeidsovereenkomst met met onmiddellijke ingang, althans op een door de voorzieningenrechter in goede justitie te bepalen datum, op te zeggen op grond van artikel 7:671 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek (BW), onder toekenning van de wettelijke transitievergoeding van € 150.067,= bruto, op straffe van een dwangsom en met veroordeling van de Stichting in de kosten van dit geding.

3.2. Daartoe voert – samengevat – het volgende aan. De Stichting houdt de arbeidsovereenkomst tussen partijen ten onrechte ‘slapend’, alleen om de wettelijke transitievergoeding niet aan uit te hoeven keren. Gezien de omstandigheden in deze situatie en omdat de Stichting compensatie kan ontvangen voor de aar uit te keren transitievergoeding, is de Stichting op grond van goed werkgeverschap verplicht de arbeidsovereenkomst, met schriftelijke instemming van die zij op voorhand verleent, op te zeggen. heeft vanwege de ernst van haar ziekte een dringend en spoedeisend belang om nog voor haar overlijden de arbeidsovereenkomst beëindigd te krijgen en haar aanspraak op een transitievergoeding geldend te maken.

3.3. De Stichting voert verweer, dat hierna, voor zover nodig, zal worden besproken.

4. De beoordeling van het geschil

Ontvankelijkheid

4.1. Het meest verstrekkende verweer van de Stichting komt er op neer dat niet-ontvankelijk is in haar vordering omdat zij een declaratoir vonnis vordert, terwijl artikel 254 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering zich verzet tegen het wijzen van een declaratoir vonnis. Dit verweer slaagt niet. Van een declaratoir vonnis zal bij toewijzing van het gevorderde geen sprake zijn. Zoals terecht stelt staat het feit dat een in kort geding te treffen ordemaatregel onomkeerbare gevolgen heeft niet aan de bevoegdheid van de voorzieningenrechter in de weg en ontnemt dat gegeven ook niet het voorlopig karakter aan een ordemaatregel in kort geding.

Inhoudelijke beoordeling

4.2. Tussen partijen is niet in geschil dat definitief en volledig arbeidsongeschikt is, dat de Stichting thans geen loondoorbetalingsverplichting meer heeft en dat een IVA-uitkering ontvangt. Tussen partijen is evenmin in geschil dat indien de Stichting overgaat tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de Stichting op grond van artikel 7:673 lid 1 BW een transitievergoeding verschuldigd is aan ter grootte van € 150.067,=. De vraag die in dit kort geding ter beantwoording voorligt is of de Stichting gehouden is om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en betaling van de transitievergoeding over te gaan. De voorzieningenrechter is van oordeel dat dat het geval is en overweegt daartoe als volgt.

4.3. Sinds de invoering van artikel 7:673 BW op 1 juli 2015 – waarin de verschuldigdheid van de werkgever van een transitievergoeding geregeld is – komt het geregeld voor dat werkgevers een arbeidsovereenkomst na twee jaar arbeidsongeschiktheid niet beëindigen om te voorkomen dat zij een transitievergoeding verschuldigd zijn, ook in gevallen waarin sprake is van duurzame arbeidsongeschiktheid. In zo'n situatie is sprake

C/09/569762 / KG ZA 19/238
28 maart 2019

5

van een zogenaamde slapende arbeidsovereenkomst, waarbij de werknemer geen arbeid verricht en de werkgever geen loonbetalingsverplichting heeft.

4.4. Over het verschijnsel van de slapende arbeidsovereenkomsten is een maatschappelijk debat gaande en zijn veel procedures gevoerd. Rode lijn in de hieruit volgende rechterlijke uitspraken is (i) dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten indien een werkgever bij een slapende arbeidsovereenkomst niet tot ontslag overgaat zodat de werknemer een transitievergoeding misloopt, en (ii) dat de werkgever ook niet op grond van zijn verplichtingen als goed werkgever (artikel 7:611 BW) verplicht kan worden over te gaan tot opzegging van de arbeidsovereenkomst.

4.5. Voormelde rechtspraak dateert van vóór de totstandkoming van de Wet houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid (Wet van 11 juli 2018, Stb 2018, 234, hierna: de Wet compensatie transitievergoedingen). Deze wet wijzigt Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek in die zin dat, voor zover nu relevant, artikel 673e wordt toegevoegd. In dit nieuwe artikel 7:673e BW wordt geregeld dat een werkgever die wegens beëindiging van een arbeidsovereenkomst na twee jaar arbeidsongeschiktheid door ontbinding, opzegging of met wederzijds goedvinden een transitievergoeding heeft betaald, daarvoor wordt gecompenseerd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UWV) vanuit het Werkloosheidsfonds. De compensatie is beperkt tot het bedrag aan transitievergoeding waar de werknemer recht op zou hebben bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op het moment dat de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever eindigt. De Wet compensatie transitievergoedingen zal in werking treden op 1 april 2020 en artikel 7:673e BW is ook van toepassing op arbeidsovereenkomsten die voor de inwerkingtreding van de wet, maar na 1 juli 2015 zijn beëindigd. Uit de Memorie van Toelichting bij de Wet compensatie transitievergoedingen blijkt dat het verschuldigd zijn van een transitievergoeding na een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid vaak als onrechtvaardig wordt ervaren en dat ook wel is bepleit om de transitievergoeding in die situaties te laten vervallen, maar dat daarvoor – mede uit oogpunt van het beginsel van gelijke behandeling – door de wetgever niet is gekozen.

4.6. De Stichting stelt terecht dat er thans geen expliciete wettelijke grondslag is om een werkgever te verplichten een arbeidsovereenkomst op te zeggen. Dit vindt, zoals de Stichting terecht stelt, ook bevestiging in voormelde, ook de door de Stichting aangehaalde, rechtspraak op dit punt. De Wet compensatie transitievergoeding legt zo'n plicht evenmin op aan werkgevers. Hoewel dit uit de Memorie van Toelichting niet met zoveel woorden blijkt, is de bedoeling van de Wet compensatie transitievergoedingen naar het oordeel van de voorzieningenrechter echter uitdrukkelijk wel om het voortbestaan van zogenaamde slapende arbeidsovereenkomsten tegen te gaan. Dit is onder meer af te leiden uit:

- het feit dat de toenmalige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in antwoord op Kamervragen over het slapende dienstverband aan de Tweede Kamer heeft medegedeeld dat het alleen in dienst houden van een werknemer om geen transitievergoeding verschuldigd te zijn naar zijn mening niet getuigt van fatsoenlijk werkgeverschap en dat als gevolg van het (toen nog) wetsvoorstel met betrekking tot de compensatie van de transitievergoeding er voor werkgevers geen aanleiding meer zal zijn om een arbeidsovereenkomst met een langdurig arbeidsongeschikte werknemer in stand te laten alleen om de transitievergoeding niet te hoeven betalen (TK 2016-2017, 1328, Aanhangsel van de Handelingen);

C/09/569762 / KG-ZA 19/238

28 maart 2019

6

- de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer van 7 november 2018, waarin te lezen is dat de compensatieregeling de prikkel moet wegnemen om slapende arbeidsovereenkomsten in stand te laten (TK 2018-2019, 34 352, nr. 136);
- de op de site van de Rijksoverheid (www.rijksoverheid.nl) gegeven informatie over de compensatie die werkgevers kunnen aanvragen als zij een werknemer ontslaan die meer dan twee jaar ziek is, waarbij staat vermeld dat met de Wet compensatie transitievergoedingen en de daarbij behorende Regeling compensatie Transitievergoeding drempels worden weggenomen die werkgevers ervaren voor het beëindigen van slapende dienstverbanden, dat de Rijksoverheid daarmee voorkomt dat werkgevers te maken krijgen met een opeenstapeling van kosten na twee jaar loon doorbetalen aan zieke werknemers en dat daarnaast wordt voorkomen dat werknemers lang in onzekerheid blijven.

4.7. De voorzieningenrechter is van oordeel dat in het licht van de Wet compensatie transitievergoedingen en de uitdrukkelijke bedoeling van de wetgever – anders dan in voormelde jurisprudentie, die dateert van voor de totstandkoming van de Wet compensatie transitievergoedingen – thans niet langer vol te houden is dat het in stand laten van een slapende arbeidsovereenkomst geen strijd met goed werkgeverschap kan opleveren. De vraag of het in stand laten van een slapende arbeidsovereenkomst in strijd is met goed werkgeverschap is afhankelijk van de omstandigheden van het geval.

4.8. In onderhavige situatie is sprake van een slapende arbeidsovereenkomst zonder enig zicht op een kans dat . . . alsnog uit hoofde van die arbeidsovereenkomst werkzaamheden voor de Stichting zal gaan verrichten. Dit is enerzijds het geval door de medische situatie van . . . en de vooruitzichten daarbij. Anderzijds kan ook niet uit het oog worden verloren dat . . . de functie bekleedde van statutair directeur. Met . . . is de voorzieningenrechter van oordeel dat als gevolg van haar ontslag als statutair directeur de arbeidsovereenkomst feitelijk een lege huls is geworden, aangezien de arbeidsovereenkomst van . . . verknocht is aan de benoeming in de statutaire functie van bestuurder (zoals ook volgt uit artikel 6.1 en 7.1 van de arbeidsovereenkomst).

4.9. Het enige belang dat de Stichting aanvoert bij het laten voortduren van de arbeidsovereenkomst is een financieel belang. De Stichting stelt dat zijzelf en andere werkgevers de compensatie voor de transitievergoeding uiteindelijk zelf financieren, omdat de compensatie wordt gefinancierd uit het Algemeen werkloosheidsfonds, dat wordt gevoed door werkgeversbijdragen. De Stichting en andere werkgevers hebben er daarom belang bij dat de aanspraak op compensatie vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds beperkt blijft. De Stichting wil zichzelf en andere werkgevers – en daarmee de samenleving – niet belasten met de betaling van de transitievergoeding aan . . . De voorzieningenrechter is van oordeel dat dit door de Stichting genoemde argument gepasseerd moet worden. De Stichting gaat voorbij aan de rechtsontwikkeling, die door de Wet compensatie transitievergoedingen en het daarop voortbouwende besluit gestalte is gegeven, die inhoudt dat slapende dienstverbanden als ongewenst worden beschouwd en dat ook bij langdurige arbeidsongeschiktheid de transitievergoeding ‘afgerekend’ moet worden. Dat de gezamenlijke werkgevers de transitievergoedingen aan langdurig werkloze werknemers gezamenlijk zullen financieren en de daarvoor noodzakelijke middelen niet aan (zoals voor de Stichting in het bijzonder van belang) bijvoorbeeld de zorg kunnen worden besteed is een belang dat het aflegt tegen het belang van langdurig werklozen dat zij na twee jaar arbeidsongeschiktheid ook hun transitievergoeding ontvangen.

C/09/569762 / KG ZA 19/238
28 maart 2019

7

4.10. De Stichting heeft verder nog aangevoerd dat er nog geen volstrekte zekerheid is dat zij daadwerkelijk gecompenseerd zal worden voor een aan [redacted] uit te keren transitievergoeding. Volgens de Stichting kunnen er nog allerlei praktische en financiële obstakels zijn waardoor het UWV niet tot uitvoering van de Wet compensatie transitievergoedingen kan komen. Ook deze stelling baat de Stichting niet. De Wet compensatie transitievergoedingen is aangenomen, de datum van inwerkingtreding is vastgesteld, evenals de Regeling compensatie transitievergoeding – die een nadere uitwerking van de wet bevat. Gelet hierop is zonder nadere toelichting, die achterwege is gebleven, niet aannemelijk dat het UWV niet tot uitvoering van de Wet compensatie transitievergoedingen kan komen. Dat de Stichting een eventuele transitievergoeding moet voorschieten – omdat zij pas na 1 april 2020 aanspraak kan maken op compensatie – levert geen voldoende zwaarwegend belang bij het laten voortduren van de slapende arbeidsovereenkomst op. Gesteld noch gebleken is dat de Stichting de transitievergoeding niet voor kan schieten. Vanwege het uitgangspunt van de wetgever is evenmin een verdedigbaar standpunt dat de Stichting gebruik maakt van maatschappelijke middelen, dat deze zo zorgvuldig mogelijk moeten worden benut en dat daarbij niet past het voorschieten van een transitievergoeding.

4.11. Slotsom van het vorenstaande is dat er enerzijds sprake is van een slapende arbeidsovereenkomst met geen enkel zicht op hervatting van werkzaamheden door [redacted] en dat er anderzijds geen sprake is van gerechtvaardigde belangen van de Stichting om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Gelet hierop handelt de Stichting naar het oordeel van de voorzieningenrechter, gezien de uitdrukkelijke bedoeling van de wetgever, in strijd met haar plicht als goed werkgever, artikel 7:611 BW, door niet tot opzegging van de arbeidsovereenkomst over te gaan. Dit wordt niet anders door de stelling van de Stichting dat de transitievergoeding niet is bedoeld voor situaties als de onderhavige, waarbij de transitievergoeding (vrijwel) uitsluitend toekomt aan de erfgenamen van [redacted]. De regeling met betrekking tot de transitievergoeding is ook bedoeld voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd wegens ziekte of die kort voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd worden ontslagen (vgl. HR 5 oktober 2018, ECLI:NL:HR:2018:1845). Aan het uitgangspunt dat ook een blijvend arbeidsongeschikte werknemer wiens dienstverband na twee jaar wordt beëindigd aanspraak heeft op een transitievergoeding is inherent dat het mogelijk nabestaanden zullen zijn die van de transitievergoeding profiteren.

4.12. Gezien de feitelijke situatie en alle omstandigheden in onderlinge samenhang bezien is zeer waarschijnlijk dat een bodemrechter zal oordelen dat de Stichting, uit hoofde van goed werkgeverschap, gehouden is tot opzegging van de arbeidsovereenkomst over te gaan. [redacted] heeft bovendien een spoedeisend belang bij haar vordering, omdat wanneer de arbeidsovereenkomst niet op korte termijn wordt opgezegd deze uiterlijk op 5 september 2019 (vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd) of eerder (vanwege het overlijden van [redacted]) van rechtswege zal eindigen en dan geen aanspraak op een transitievergoeding gemaakt kan worden. De voorzieningenrechter zal de vordering van [redacted] dan ook toewijzen, met dien verstande dat de Stichting in redelijkheid een termijn zal worden gegeven om binnen drie werkdagen na betekening van dit vonnis tot opzegging over te gaan. Bij deze is beslissing is in aanmerking genomen dat de Stichting de hoogte van het bedrag aan transitievergoeding waar [redacted] aanspraak op heeft niet heeft betwist en dat [redacted] instemt met opzegging zonder inachtneming van een opzegtermijn door de Stichting en heeft toegezegd geen aanspraak te zullen maken op enig mogelijk

C/09/569762 / KG ZA 19/238
28 maart 2019

8

vorderingsrecht wegens onregelmatige opzegging, zodat de Stichting bij inachtneming van een opzegtermijn bij het ontslag geen belang heeft.

4.13. Oplegging van een dwangsom, als stimulans tot nakoming van de te geven beslissing, is aangewezen. De op te leggen dwangsom zal worden gematigd en gemaximeerd.

4.14. De Stichting zal, als de in het ongelijk gestelde partij, worden veroordeeld in de kosten van dit geding.

5. De beslissing

De voorzieningenrechter:

5.1. beveelt de Stichting om de arbeidsovereenkomst met [redacted] uiterlijk binnen drie werkdagen na betekening van dit vonnis met onmiddellijke ingang op te zeggen op grond van artikel 7:671 lid 1 BW onder toekenning van de wettelijke transitievergoeding van € 150.067,= bruto, op straffe van een dwangsom van € 50.000,= als bedrag ineens en € 4.000,= per dag of deel van een dag dat de Stichting nalaat aan de inhoud van dit vonnis te voldoen, tot een maximum van € 150.000,=;

5.2. veroordeelt de Stichting in de kosten van dit geding, tot dusverre aan de zijde van [redacted] begroot op € 2.579,-, waarvan € 980,- aan salaris advocaat en € 1.599,- aan griffierecht;

5.3. verklaart dit vonnis uitvoerbaar bij voorraad;

5.4. wijst af het meer of anders gevorderde.

Dit vonnis is gewezen door mr. H.J. Vetter en in het openbaar uitgesproken op 28 maart 2019.

idt