

beschikking

RECHTBANK NOORD-HOLLAND

Handel, Kanton en Insolventie
locatie Haarlem

Zaaknr./rolnr.: 7231882 \ AO VERZ 18-138
Uitspraakdatum: 8 januari 2019

Beschikking in de zaak van:

wonende te
verzoekende partij
verder te noemen:
gemachtigde: mr. M. Bathoorn

tegen

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid .

B.V.,
gevestigd te Schiphol-Rijk
verwerende partij
verder te noemen: .
gemachtigde: mr. A. Bitterlich-Straver

1. Het procesverloop

1.1. heeft een verzoek gedaan, primair om de werkgever te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen en subsidiair tot (na) betaling van de transitievergoeding en om ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toe te kennen. heeft een verweerschrift ingediend.

1.2. Op 27 november 2018 heeft een zitting plaatsgevonden. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht. Mr. Bathoorn heeft gebruik gemaakt van pleitaantekeningen. Voorafgaand aan de zitting heeft Postuma bij brief van 20 november 2018 nog stukken toegezonden.

1.3. heeft nadat de behandeling ter zitting was gesloten nog stukken toegezonden. Deze stukken zijn niet bij de beoordeling betrokken

2. De feiten

2.1. , geboren op , is op 27 oktober 2003 in dienst getreden bij . De laatste functie die vervulde, is die van Customer Service Specialist, met een salaris van € 5.976,31 bruto per maand. De werkzaamheden worden bij ingedeeld in "grade" 7.

2.2. is op 20 januari 2016 arbeidsongeschikt geraakt.

- 2.3. In juli 2016 heeft re-integratiepogingen in de eigen functie gedaan, zonder resultaat.
- 2.4. heeft Arbobutler verzocht een arbeidsdeskundig onderzoek te verrichten in het kader van de wet verbetering Poortwachter voor het bepalen van de verdere richting van de re-integratie van
- 2.5. In de rapportage d.d. 23 november 2016 concludeert de arbeidsdeskundige van Arbobutler dat werkzaamheden binnen Legal, HR, People Managers, IT en Facilities op basis van opleiding en/of werkervaring van niet passend zijn. Werkzaamheden binnen Technical Support, Sales Field & Inside en Customer Services zijn niet passend op basis van de mentale belasting.
- 2.6. De arbeidsdeskundige adviseert de re-integratieactiviteiten te richten op het zoeken naar mogelijkheden voor passend werk bij een andere werkgever. Tevens adviseert de arbeidsdeskundige de mogelijkheden in passend werk binnen (grade 6/7) te onderzoeken gedurende de wachttijd, waarbij tevens gekeken wordt of er eventueel een passende functie voor gecreëerd kan worden.
- 2.7. heeft aansluitend een spoor 2 traject ingezet.
- 2.8. In het op verzoek van gegeven deskundigenoordeel van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (Uwv) van 18 januari 2017 met betrekking tot passende arbeid, geeft de arbeidsdeskundige aan dat ongeschikt is voor eigen werk en dit ook op 20 juli 2016 gold. Verder geeft de arbeidsdeskundige aan dat zoals is aangegeven in de arbeidsdeskundige rapportage van 23 november 2016 er nu geen mogelijkheden voor herplaatsing in spoor 1 zijn en deze ook niet op korte termijn worden verwacht. Aangegeven wordt verder dat de werkgever hulp aanbiedt in de vorm van een extern mobiliteitsbureau om in spoor 2 naar geschikt werk te zoeken. De inspanningen van de werkgever zijn daarom volgens de arbeidsdeskundige voldoende geweest.
- 2.9. In de rapportage d.d. 29 april 2017 op verzoek van concludeert de arbeidsdeskundige van Arbobutler wederom dat werkzaamheden binnen Legal, HR, People Managers, IT en Facilities op basis van opleiding en/of werkervaring van niet passend zijn. Een grade 6 of 7 functie binnen Technical Support, Sales Field & Inside en Customer Services acht de arbeidsdeskundige niet passend op basis van de arbeidsdeskundige weging belastbaarheid. Klantcontact (zowel externe als interne klanten), dienstverlening en adequate servicegerichtheid zijn inherent aan het reilen en zeilen van deze divisies. Het kunnen omgaan met deadlines en storingen vloeit hieruit voort. De door aangedragen functies (Project Logistics Coordinator en Supply Chain Analyst Inventory) vallen onder deze divisies en acht de arbeidsdeskundige om bovengenoemde redenen niet passend voor. De arbeidsdeskundige duidt samenvattend geen andere passende mogelijkheden bij de eigen werkgever. De herplaatsingsmogelijkheden bij de eigen werkgever moeten wel voortdurend worden onderzocht volgens de arbeidsdeskundige.
- 2.10. Volgens de arbeidsdeskundige voldoet passend werk aan de volgende voorwaarden:
- * Waarmee minimaal 65% van zijn oorspronkelijke loon kan verdienen;
 - * Waarvoor binnen een periode van 26 weken zo nodig omgeschoold kan worden;
 - * Waarbij in de luwte afgebakende taken kan verrichten (en niet wordt blootgesteld aan veelvuldige storingen en onderbrekingen en niet te maken heeft met veelvuldige

deadlines of productiepieken).

De arbeidsdeskundige adviseert een mediationtraject in te zetten om de arbeidsverhouding te herstellen.

2.11. Op 2 juni 2017 heeft een deskundigenoordeel bij het Uvw verzocht met betrekking tot de re-integratie inspanningen van . De arbeidsdeskundige concludeert in de rapportage van 26 juni 2017 dat op basis van alle verkregen informatie de onderzoeken naar passend werk bij de eigen werkgever tot nu toe voldoende zijn geweest en dat de werkgever afdoende heeft onderbouwd dat er tot heden geen herplaatsingsmogelijkheden zijn. De tot nu toe door de werkgever uitgevoerde re-integratie-inspanningen zijn voldoende ten aanzien van spoor 1 activiteiten. Het opstarten van het mediationtraject acht de arbeidsdeskundige wel te traag.

2.12. Er is vervolgens een mediationtraject gestart dat is afgerond.

2.13. In juli 2017 heeft aan taken ter activatie aangeboden. heeft hier bezwaar tegen gemaakt, omdat het deeltaken van zijn eigen werk betreffen.

2.14. In de rapportage d.d. 20 september en aanvullende rapportage van 27 september 2017 op verzoek van concludeert de arbeidsdeskundige van Arbobutler dat de aangeboden werkzaamheden passend zijn bij de actuele belastbaarheid van .

2.15. Op 26 september 2017 heeft een deskundigenoordeel bij het Uvw verzocht of het aangeboden werk passend is.

2.16. heeft op 6 oktober 2017 een loonstop opgelegd.

2.17. De arbeidsdeskundige van het Uvw concludeert in de rapportage van 17 oktober 2017: *“De reeds ondernomen re-integratie-activiteiten werden in de loop van de tijd steeds nadrukkelijker gericht op het 2^e spoor en mede daardoor ontstond er een gespannen arbeidsrelatie. Gezien deze omstandigheid en de wetenschap dat het een tijdelijke situatie is, is het niet van de werknemer te vergen om weer (bijna) dagelijks direct of indirect geconfronteerd te worden met het bedrijf en met collega's, in een gewijzigde positie als (boventallig werkende) assistent van de medewerkers die voorheen zijn gelijkwaardige collega's waren.”*

De conclusie is dat de door aangeboden arbeid wel passend bij de krachten en bekwaamheden is. heeft wel een deugdelijke grond om de aangeboden arbeid niet te aanvaarden.

2.18. heeft naar aanleiding van het deskundigenoordeel de loonstop opgeheven.

2.19. heeft op 27 oktober 2017 een WIA-uitkering aangevraagd. Het Uvw heeft daarbij het re-integratieverslag beoordeeld en geconcludeerd dat en voldoende hebben gedaan aan de re-integratie van . Bij besluit van 11 januari 2018 is een WIA- uitkering toegekend. is voor 77,27% arbeidsongeschikt verklaard in de zin van de WIA. ontvangt vanaf 17 januari 2018 een loongelateerde uitkering.

2.20. Op 13 april 2018 heeft een ontslagaanvraag bij het Uvw ingediend bij het op grond van de langdurige arbeidsongeschiktheid van .

2.21. Het Uvw heeft bij besluit van 9 mei 2018 aan _____ toestemming gegeven voor opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. _____ heeft de arbeidsovereenkomst bij brief van 29 mei 2018 opgezegd met ingang van 1 augustus 2018.

2.22. In de brief van 29 mei 2018 heeft _____ een transitievergoeding toegezegd van € 38.684,32.

2.23. In februari 2018 is een vacature voor HR Specialist 2 opengesteld bij _____. De vacature tekst luidt:

The HR Advisor (Tier 1) will be responsible for providing excellent HR customer support in responding to inquiries made by candidates, employees, and managers on a broad range of HR subject matters. In addition, the HR Advisor will execute employee lifecycle actions and data management transactions in HR systems according to operating procedures and with a high level of accuracy.

Job Duties:

- Deliver a high level of customer service to candidates, employees, and managers.
- Actively support the achievement of communicated Service Level Agreements (SLAs) for targeted services.
- Complete transactions in HR systems to maintain accurate and timely employee information.
- Support defined HR processes and policies: new hire welcome; tuition reimbursement; benefits administration, Off boarding process, employment verification letters, liaison with payroll, maintain electronic HR files, etc.
- Utilize case management application to record interactions and manage follow up.
- Proactively collaborate with subject matter experts (SMEs) and HR centers of excellence (COEs) to ensure efficient, accurate, and consistent support for escalated inquiries.
- Contribute to the development and documentation of in-scope processes that meet evolving HR and business needs.
- Support the continuous improvement by identifying areas for change, automation, improved documentation, etc. that speeds effective service delivery.
- Support the deployment of enterprise-wide HR programs and initiatives.
- Establish and maintain a high level of knowledge HR policies and practices and effectively communicate this to customers to ensure compliance and consistency.
- Serve as an ambassador for HR Connect (Shared Services) within HR and with the internal customers.

Required Skills:

- Some customer service experience preferred
- Strong interpersonal, written, and verbal communication skills.
- Strong organizing and time management skills
- Ability to confidentially manage personal and employee information.
- Proficient user of MS Office applications including Outlook, Word, Excel, PowerPoint Ability to execute routine reporting using MS Excel.
- Excellent verbal and written communication skills required in both Dutch and English.

Preferred:

- Speak and write proficiently in French and German

Education & Experience:

- No previous HR experience required
- Bachelor's degree or equivalent experience

2.24. In april 2018 is een vacature voor EMEA HR Advisor opengesteld bij _____. De vacaturetekst is gelijk luidend ten opzichte van HR Specialist 2 met uitzondering van het volgende:

Preferred:

- Multi lingual across European languages strongly preferred

2.25. _____ heeft op 31 mei 2018 een deskundigenoordeel aangevraagd bij het Uvw of de functies HR Specialist 2 en EMEA HR Advisor, waarvoor vacatures zijn, passende functies voor hem zijn.

2.26. De arbeidsdeskundige van het Uvw komt in de rapportage van 25 juli 2018 tot het volgende oordeel:

“Op basis van de functiebeschrijving kom ik tot de conclusie dat de belastbaarheid van _____ niet wordt overschreden. Het zijn werkzaamheden die dagelijks terugkomen, waardoor er geen sprake is van sterk wisselende uitvoeringsomstandigheden. Evenmin blijkt

dat er gewerkt moet worden met deadlines e.d. Evenmin is er sprake van leidinggevende aspecten. In de vacature wordt aangegeven dat ervaring op het gebied van HR niet nodig is. beheerst de in de functie(s) vereiste talen (Nederlands en Engels). Verder beheerst hij het Frans, Italiaans en redelijk het Duits. Op basis van het voorgaande acht ik de door aangedragen functies passend.”

2.27. Op 8 november 2018 heeft . een transitievergoeding betaald van € 38.684,32 bruto.

3. Het verzoek

3.1. verzoekt primair te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen, op grond van artikel 7:682 lid 1, onderdeel a, van het Burgerlijk Wetboek (BW) op straffe van een dwangsom onder toekenning van een voorziening en betaling van zijn salaris vanaf 1 augustus 2018. Aan dit verzoek legt ten grondslag – kort gezegd – dat de opzegging door in strijd is met artikel 7:669 BW. In dat kader heeft het volgende aangevoerd.

Voor een geldige opzegging is niet alleen een redelijke grond vereist, maar dient tevens voldaan te zijn aan de voorwaarde dat herplaatsing binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing niet mogelijk is of niet in de rede ligt. heeft niet onderzocht of herplaatsing van in een andere functie binnen de opzegtermijn, als bedoeld in artikel 10 lid 1 van de Ontslagregeling, al dan niet met behulp van scholing, mogelijk is of in de rede ligt. had hierbij ook arbeidsplaatsen in andere tot de groep waarvan deel uitmaakt, moeten betrekken. heeft nooit serieus gekeken naar een passende functie voor . Op zijn sollicitatie naar de functie HR Specialist 2 – ondanks dat deze qua belastbaarheid passend is en over de benodigde competenties beschikt - heeft zelfs helemaal niet gereageerd. Blijkens het deskundigenoordeel van 25 juli 2018 kan de functie aan. heeft hier niets mee gedaan. Dat reeds een WIA-uitkering toegekend had gekregen, doet hier niet aan af. Tot het einde van het dienstverband bleef de re-integratie en/of herplaatsingsverplichting op rusten.

3.2. heeft subsidiair een verzoek gedaan om te veroordelen tot (na)betaling van de transitievergoeding ter hoogte van € 51.444,- bruto of € 51.146,- bruto te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 1 september 2018. Het laatstverdiende bruto jaarsalaris van is – conform de salarisspecificaties – respectievelijk € 97.472,- (2016) en € 96.908,- (2017). De transitievergoeding bedraagt in dat geval € 51.444,- (op basis van 2016) en € 51.146,- (op basis van 2017).

3.3. heeft tevens subsidiair een verzoek gedaan om ten laste van een billijke vergoeding toe te kennen van € 37.270,45, op grond van artikel 7:682 lid 1, onderdeel c, van het BW. Volgens moet een billijke vergoeding worden toegekend, omdat heeft verzaakt om te herplaatsen, althans kan worden verweten dat zij niet aan haar herplaatsingsverplichting heeft voldaan. is werkloos en ontvangt een WIA-uitkering. Hij heeft te maken met een stevige inkomensdaling, omdat zijn salaris bij aanzienlijk hoger was dan het maximumdagloon waar zijn WIA-uitkering op is gebaseerd. Er is ook geen zicht op ander werk. Hij heeft een gezin met schoolgaande kinderen. De reden voor beëindiging is niet aan toe te rekenen. Aan is wel toe te rekenen dat zij geen passend werk voor hem hebben kunnen vinden.

4. Het verweer

4.1. verweert zich en stelt dat het verzoek om haar te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen, moet worden afgewezen. heeft volledig aan haar re-integratieverplichtingen voldaan en de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig opgezegd. De arbeidsdeskundige van het Uvw heeft in het deskundigenoordeel van 25 juli 2018 geheel onbegrijpelijk geconcludeerd dat er sprake is van passend werk voor binnen , in de vorm van “HR Specialist 2/EMEA HR Advisor”. Dit deskundigenoordeel is niet bindend. Eventuele werkzaamheden op de afdeling HR van waren al meegenomen in de besluitvorming van het Uvw om toestemming te verlenen tot opzegging van de arbeidsovereenkomst. Op basis van de beperkingen van is de functie niet passend voor hem. Er is allesbehalve sprake van een voorspelbare werksituatie. Er wordt gewerkt met strakke deadlines. De rol past objectief gezien niet. Het belangrijkste is echter nog dat de functie geheel niet kwalificeert als passend voor . Dat ervaring niet vereist zou zijn in de vacaturetekst is een fout van . De genoemde *Bachelor's degree* moet een Bacheloropleiding in HR Management zijn. Alle medewerkers op de afdeling HR hebben een duidelijke HR achtergrond. heeft geen opleiding genoten op HR gebied. Tevens kan een dergelijke opleiding (minimaal een Bacheloropleiding in HR Management) hem niet binnen de toepasselijke herplaatsingstermijn worden aangeboden. beschikt objectief niet over de voor de functie vereiste capaciteiten. Ook qua salaris is de functie niet passend.

4.2. voert verder aan dat ook het subsidiaire verzoek om ten laste van haar een billijke vergoeding toe te kennen, dient te worden afgewezen. voert daartoe – samengevat – het volgende aan. Er is op geen enkele wijze sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van heeft verder de volledige transitievergoeding aan uitbetaald, zodat de vordering dient te worden afgewezen.

5. De beoordeling

5.1. Het gaat in deze zaak om de vraag of moet worden veroordeeld om de arbeidsovereenkomst te herstellen. Voor zover het verzoek om herstel van de arbeidsovereenkomst niet kan worden toegewezen, komt gelet op het subsidiaire verzoek aan de orde de vraag of aan een billijke vergoeding moet worden toegekend.

5.2. Uit artikel 7:682 lid 1, onderdeel a, BW volgt dat de kantonrechter op verzoek van een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is opgezegd met de toestemming van het Uvw, de werkgever kan veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen indien de opzegging in strijd is met artikel 7:669, lid 3, onderdeel a of b, BW.

5.3. heeft de arbeidsovereenkomst met opgezegd, omdat hij vanwege arbeidsongeschiktheid niet in staat was de bedongen arbeid te verrichten (de grond van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder b BW, verder aan te duiden als de b-grond). Niet ter discussie staat dat niet langer in staat is de bedongen arbeid als Customer Service Specialist te verrichten, zodat de ontslaaanvraag terecht op de b-grond heeft gebaseerd.

5.4. Uit artikel 7:669 lid 1 BW volgt dat bovenop de eisen van de b-grond, ook nog de eis geldt dat herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk is binnen een redelijke termijn, dan wel dat een dergelijke

herplaatsing niet in de rede ligt. De in dit geval toepasselijke redelijke termijn bedraagt 26 weken (op grond artikel 10 Ontslagregeling). Een andere passende functie is werk dat aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de betrokken werknemer (artikel 9 lid 3 Ontslagregeling).

5.5. stelt in dit verband dat de functie HR Specialist 2/ EMEA HR Advisor een passende functie voor hem is. Ter onderbouwing daarvan heeft verwezen naar het deskundigenoordeel van het Uvw van 25 juli 2018. Volgens is de functie voor hem geschikt voor wat betreft de belasting. Verder heeft als Customer care agent gewerkt en beschikt hij over de vereiste communicatie skills. Ook is bekend met organisatie en management skills en is hij bekend met MS Office applicaties. Tot slot beheerst zowel Engels als Nederlands, maar spreekt hij ook vloeiend Frans en Italiaans, aldus . Voor de functie is geen HR-ervaring vereist. De functie is dan ook passend, althans binnen redelijke termijn passend te maken.

5.6. De kantonrechter overweegt over de vraag of de functie van HR Specialist 2/ EMEA HR Advisor een passende functie is voor als volgt. Uit de verslagen van de deskundigen blijkt dat ten aanzien van de functionele mogelijkheden is aangewezen op een voorspelbare werksituatie en werk zonder veelvuldige deadlines of productiepieken, storingen en onderbrekingen. heeft onweersproken gesteld dat de betreffende HR functie een functie betreft waarin wel degelijk gewerkt wordt met (strakke) deadlines. HR medewerkers worden continue gestoord met vragen van verschillende niveaus binnen de organisatie, inclusief management en externe kandidaten waarop direct een antwoord moet worden gegeven dan wel binnen een zeer korte deadline. Gelet op alle voorliggende stukken kan naar het oordeel van de kantonrechter dan niet enkel op basis van het deskundigenoordeel van 25 juli 2018 geconcludeerd worden dat de functie voor wat betreft de belasting van passend is. Daarbij komt dat geen enkele HR-ervaring heeft en ook geen opleiding heeft op dat gebied. Aldus lijkt de functie niet aan te sluiten bij de opleiding en ervaring van . Juniper heeft onderbouwd gesteld dat voor deze functie weldegelijk een HR achtergrond is vereist. In de vacaturetekst staat foutief vermeld dat enkel een bachelor's degree is vereist, terwijl dit een bachelorsopleiding in HR management had moeten zijn. Verder is gesteld noch gebleken is dat de functie binnen de relevante periode van 26 weken alsnog passend te maken is. Ook overigens is niet gebleken van ander passende functies in de relevante periode.

5.7. Gelet op het voorgaande is de opzegging ook in overeenstemming met artikel 7:669 lid 1 BW. De kantonrechter zal het verzoek van om te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen daarom afwijzen. Voor het treffen van voorzieningen is dan geen grond.

5.8. Ten aanzien van het subsidiaire verzoek om een billijke vergoeding toe te kennen wordt als volgt overwogen. Uit artikel 7:682 lid 1, onderdeel b, BW volgt dat de kantonrechter op verzoek van een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is opgezegd met de toestemming van het Uvw, aan die werknemer een billijke vergoeding kan toekennen, indien een opzegging wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 7:669 lid 3, onderdeel b, BW 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 zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd of als een werknemer arbeidsongeschikt is geworden (en uiteindelijk wordt ontslagen) als gevolg van verwijtbaar

onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden (zie: *Kamerstukken II*, 2013-2014, 33 818, nr. 3, pag. 34). Een dergelijke situatie doet zich hier niet voor. Dat haar re-integratie verplichtingen heeft veronachtzaamd, is door uitdrukkelijk betwist en met de voorliggende stukken niet vast komen te staan. Niet gesteld of gebleken is dat adviezen niet heeft opgevolgd. Het Uvw heeft bij de WIA- uitkering de re-integratie inspanningen van ook als voldoende beoordeeld. De verzochte billijke vergoeding zal dan ook worden afgewezen.

5.9. Ten aanzien van het subsidiaire verzoek tot (na)betaling van de transitievergoeding overweegt de kantonrechter als volgt. Niet langer in geschil is dat het jaarsalaris 2016 of 2017 niet als basis kan dienen voor de berekening van de transitievergoeding en dat uitgegaan dient te worden van het basissalaris dat genoot van € 5.976,31 bruto per maand. Verder dient bij de berekening de vakantiebijslag (8% van € 5.976,31) € 478,10 bruto per maand en de variabele beloning die ontving in aanmerking te worden genomen. stelt dat over de jaren 2015, 2016 en 2017 een gemiddelde bonus heeft ontvangen van € 357,45 bruto per maand. heeft dit niet betwist.

5.10. De transitievergoeding bedraagt met inachtneming van het voorgaande € 43.141,78 bruto. wordt ertoe veroordeeld dit bedrag aan te betalen indien en voor zover nog niet volledig betaald. Onder toepassing van artikel 7:686a lid 1 BW zal de gevorderde wettelijke rente over de transitievergoeding worden toegewezen te rekenen vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, dus vanaf 1 september 2018. Als onweersproken staat vast dat pas op 8 november 2018 een bedrag van € 38.684,32 heeft betaald.

5.11. De kantonrechter acht het redelijk dat partijen ieder hun eigen proceskosten dragen.

6. De beslissing

De kantonrechter:

6.1. veroordeelt. indien en voor zover zij nog niet heeft betaald tot betaling van de transitievergoeding ter hoogte van € 43.141,78 bruto, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 1 september 2018 tot aan de algehele voldoening;

6.2. wijst de verzoeken voor het overige af;

6.3. bepaalt dat iedere partij de eigen proceskosten draagt;

6.4. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door mr. J. Candido, kantonrechter en op 8 januari 2019 in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.

De griffier

De kantonrechter




VOOR FOTOKOPIE CONFORM
AFGEGEVEN
de griffier

