



beschikking

RECHTBANK MIDDEN-NEDERLAND

Civiel recht
kantonrechter

locatie Utrecht

zaaknummer: 8970765 UE VERZ 21-5 LvdH/1470

Beschikking van 21 april 2021

inzake

██████████
wonende te ██████████
verder ook te noemen ██████████
verzoekende partij, tevens verwerende partij,
gemachtigde: mr. P.Chr. Snijders,

tegen:

de vennootschap naar buitenlands recht
██████████
kantoorhoudende te ██████████
verder ook te noemen ██████████
verwerende partij, tevens verzoekende partij,
gemachtigde: mr. M.M. van Gelderen.

1. De procedure

1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het verzoekschrift van ██████████ met producties 1 tot en met 6, bij de griffie binnengekomen op 11 januari 2021;
- het verweerschrift van ██████████ tevens houdende een (voorwaardelijk) verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met producties 1 tot en met 5, bij de griffie binnengekomen op 15 maart 2021.

1.2. De mondelinge behandeling is aangevangen op 24 maart 2021. Namens ██████████ is mevrouw ██████████ werkzaam als HR Business Partner bij ██████████ verschenen. Zij was vergezeld door de gemachtigde. Zowel ██████████ als haar gemachtigde zijn niet verschenen. De kantonrechter heeft wel telefonisch (op de speaker) met de gemachtigde van ██████████ gesproken. Van het verhandelde tijdens de zitting heeft de griffier aantekeningen gemaakt. Aan het eind is bepaald dat de mondelinge behandeling zal worden voortgezet op een nader te bepalen datum.

1.3. Voorafgaand aan de voortzetting van de mondelinge behandeling heeft ██████████ nog een aanvullende productie 6, informatie over een testinkoop inventarisatie, alsmede een handleiding om camerabeelden te downloaden toegestuurd. Namens ██████████ is nog een

verweerschrift op het tegenverzoek tot (voorwaardelijke) ontbinding met een productie 5 ingediend.

1.4. Op de nader bepaalde zitting van 31 maart 2021 is [REDACTED] wel verschenen. Namens [REDACTED] is mevrouw [REDACTED] weer aanwezig geweest. Beide partijen zijn bijgestaan door de gemachtigde. Door of namens partijen zijn de standpunten toegelicht en is antwoord gegeven op vragen van de kantonrechter en de griffier. Partijen hebben ook op elkaar kunnen reageren. Door [REDACTED] zijn de camerabeelden op haar mobiele telefoon getoond. De griffier heeft aantekeningen gemaakt.

1.5. Hierna is uitspraak bepaald.

2. De feiten waarvan de kantonrechter uitgaat

2.1. [REDACTED], geboren op [REDACTED] en op dit moment dus 18 jaar oud, is vanaf 8 juni 2019 werkzaam geweest voor [REDACTED] in de functie van hulpkracht op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De laatste arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de bepaalde tijd van 7 augustus 2020 tot 7 augustus 2021. Het laatst genoten salaris van [REDACTED] bedraagt € 1.166,46 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag bij een fulltime dienstverband. De overeengekomen arbeidsomvang bedraagt tussen de 2 en 12 uur per week. Op de overeenkomst is de CAO VGL van toepassing.

2.2. Op 12 november 2020 heeft [REDACTED] op staande voet ontslagen. Dit ontslag is op 13 november 2020 schriftelijk aan haar bevestigd. In de brief staat onder meer het volgende:

"Op 10 november jl. was jij werkzaam in ons filiaal te Utrecht aan de [REDACTED]. Wij ontvingen die dag melding van het feit dat een klant twee volle zakken met afbakbroodjes meenam, maar hier maar een klein bedrag voor afrekende bij jou aan de kassa. Om te controleren wat er daadwerkelijk was afgerekend is direct de bonn bekeken. Hierop was te zien dat desbetreffende klant een bedrag van € 1,72 had betaald. Dit leek niet overeen te komen met het aantal producten waarmee de klant de winkel verliet.

Om die reden ben je direct door dhr. [REDACTED] uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek met dr. [REDACTED] en dhr. [REDACTED]. Zij confronteerde jou met bovengenoemde constatering en vroegen jou hierop te reageren. Je gaf aan niet meer precies te weten wat je had aangeslagen.

Naar aanleiding van dit gesprek ben jij per direct geschorst, met behoud van loon, zodat wij nader onderzoek konden doen waarbij wij aangegeven hebben ook camerabeelden te gaan bekijken.

Op de bekeken camerabeelden is te zien dat een klant twee volle zakken met diverse afbakbroodjes op de kassaband legt, jij vervolgens naar de zakken kijkt en in totaal zes broodjes aanslaat, terwijl duidelijk te zien is dat er meer broodjes in de zakken zitten. De klant rekent uiteindelijk € 1,72 af.

Na afronding van het onderzoek ben jij direct uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek op 12 november jl. met dhr. [REDACTED] en dhr. [REDACTED] (...)

Tijdens dit gesprek erkende je bewust niet alle artikelen te hebben aangeslagen; waardoor de klant minder producten hoefde af te rekenen en jij hem hiermee een financieel voordeel hebt toegeedaan. Je verklaarde hierover het volgende (...)

Ik heb een klant gehad met 2 zakken brood ik was een praatje aan het maken en bewust niet alles aangesloten. Me werk riskeren voor een paar broodjes tww € 2,75. Ik moest gewoon alles eruit halen en niet door de vingers zien. Heb der oprechte spijt van heb me baan verloren voor broodjes.
(...)

Op basis van bovengenoemd onderzoek is gebleken dat jij hebt gehandeld in strijd met de algemene fatsoensnormen, de wet, de bepalingen in je arbeidsovereenkomst, de beginselen van goed werknemerschap, het beleid van [REDACTED] in het algemeen en de gedragsprincipes en grondbeginselen in het bijzonder. Vast is komen te staan dat jij in strijd met de kassaprocedures hebt gehandeld en een klant onrechtmatig producten van [REDACTED] hebt meegegeven waarmee jij deze klant een financieel voordeel hebt toegedaan. Hiermee heb je [REDACTED] benadeeld en hierdoor heeft [REDACTED] schade geleden en je hebt het vertrouwen in jou als werknemer onherstelbaar beschadigd. Daarbij heb jij ook de regels en procedures ten aanzien van de kassaprocedures geschonden. Jij kunt je voorstellen dat jouw handelwijze voor ons onacceptabel is en wij alle vertrouwen in een verdere samenwerking voor de toekomst hebben verloren.

2.3. Met een brief van haar gemachtigde van 30 november 2020 heeft [REDACTED] geprotesteerd tegen het ontslag. In die brief staat dat [REDACTED] tijdens het gesprek van 12 november 2020 onder zware druk is gezet en met oneigenlijke argumenten is overgehaald om te 'bekennen'. Volgens [REDACTED] heeft zij te horen gekregen dat men bij de politie aangifte zou gaan doen van een strafbaar feit, dat haar ouders daarbij betrokken zouden worden omdat zij nog minderjarig was en dat haar ouders in de rechtszaak een boete zouden krijgen. In de brief staat verder dat [REDACTED] duizelig is geworden en een angstaanval heeft gekregen, ook doordat haar vader financiële problemen heeft, en uitsluitend heeft 'bekend' om er vanaf te zijn.

2.4. [REDACTED] heeft betwist dat [REDACTED] op 12 november 2020 onder te zware druk is gezet om 'te bekennen'.

3. Het verzoek, het verweer en het voorwaardelijk tegenverzoek

het verzoek van [REDACTED]

in incident:

3.1. [REDACTED] verzoekt de kantonrechter voor de duur van procedure [REDACTED] te veroordelen tot doorbetaling van het verschuldigde salaris vanaf 12 november 2020, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente, verstrekking van de salarisspecificaties op straffe van verbeurte van een dwangsom en betaling van de buitengerechtelijke incassokosten.

in de hoofdzaak:

3.2. [REDACTED] verzoekt de kantonrechter om bij beschikking, uitvoerbaar bij voorraad:

- het gegeven ontslag van 12 november 2020 te vernietigen en [REDACTED] weer toe te laten tot de werkvloer voor het uitvoeren van haar werkzaamheden, op straffe van verbeurte van een dwangsom;
- veroordeling van [REDACTED] tot betaling aan [REDACTED] van het verschuldigde salaris vanaf 12 november 2020 tot het moment waarop de dienstbetrekking rechtsgeldig zal zijn geëindigd;

-
- c. veroordeling van [REDACTED] om aan [REDACTED] de salarisspecificaties te verstrekken vanaf 12 november 2020 op straffe van verbeurte van een dwangsom;
 - d. veroordeling van [REDACTED] om de wettelijke verhoging te betalen;
 - e. veroordeling van [REDACTED] tot betaling van de buitengerechtelijke incassokosten;
 - f. veroordeling van [REDACTED] tot betaling van de wettelijke rente over de genoemde kosten; met veroordeling van [REDACTED] in de kosten van de procedure.

3.3. [REDACTED] legt aan haar verzoeken ten grondslag dat de aan het ontslag ten grondslag gelegde redenen geen ontslag op staande voet rechtvaardigen.

3.4. [REDACTED] voert gemotiveerd verweer en concludeert tot afwijzing van de verzoeken van [REDACTED] met veroordeling van [REDACTED] tot betaling van de proces- en nakosten, te vermeerderen met de wettelijke rente.

het voorwaardelijk tegenverzoek van [REDACTED]

3.5. Voor het geval de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig zou zijn geëindigd, verzoekt [REDACTED]

- de arbeidsovereenkomst te ontbinden;
- bij het bepalen van de einddatum niet de geldende opzegtermijn te hanteren wegens ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED], althans rekening te houden met de duur gelegen tussen de ontvangst van het voorwaardelijk ontbindingsverzoek en de datum van de ontbindingsbeschikking;
- te bepalen dat [REDACTED] ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en/of nagelaten en diensgevolge geen recht heeft op een transitievergoeding, met veroordeling van [REDACTED] tot betaling van de proces- en nakosten, te vermeerderen met de wettelijke rente.

3.6. [REDACTED] heeft gemotiveerd verweer gevoerd en heeft geconcludeerd tot afwijzing van de verzoeken van [REDACTED]

4. De standpunten van partijen en de beoordeling

de verzoeken van [REDACTED]

in de hoofdzaak:

4.1. Het verzoekschrift is tijdig ingediend, want het is ontvangen binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

Ontslag op staande voet

4.2. Het gaat in deze zaak om de vraag of het ontslag op staande voet moet worden vernietigd en of [REDACTED] – onder meer – moet worden veroordeeld tot wedertewerkstelling van [REDACTED] en doorbetaling van loon.

4.3. Ter beantwoording ligt allereerst de vraag voor of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Volgens artikel 7:677 lid 1 BW moet een ontslag op staande voet onverwijld worden gegeven, onder onverwijld mededeling van de dringende reden voor dat ontslag.

Dringende reden?

4.4. Voor de beoordeling van de vraag of sprake is van een dringende reden die een beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt, dienen alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking te worden genomen, waaronder de aard en de ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt, en verder onder meer de aard van de dienstbetrekking, de duur ervan en de wijze waarop de werknemer de dienstbetrekking heeft vervuld, alsmede de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals zijn leeftijd en de gevolgen die het ontslag op staande voet voor hem zouden hebben. De stelplicht en de bewijslast ten aanzien van het bestaan van een dringende reden liggen in dit geval bij de werkgever.

4.5. Het staat vast dat [REDACTED] op 10 november 2020 tijdens werkzaamheden achter de kassa een fout heeft gemaakt. Zij heeft te weinig afbakbroodjes in rekening gebracht aan een klant die zij vaag kende. Tussen partijen is in geschil met welke intentie [REDACTED] heeft gehandeld. Volgens [REDACTED] is sprake geweest van een vergissing en heeft zij niet goed opgelet. Ter verdediging heeft zij aangevoerd dat zij die dag vóór werktijd een behandeling bij de tandarts had ondergaan en hierbij een verdoving had gekregen, waardoor zij zich niet goed voelde. Volgens [REDACTED] heeft [REDACTED] opzettelijk te weinig broodjes afgerekend, is dat op de camerabeelden te zien en heeft [REDACTED] dat later ook toegegeven. Namens [REDACTED] is verklaard dat [REDACTED] speciaal een kassa heeft geopend om een jongen die zij kende en met wie zij in de winkel een praatje had gemaakt te kunnen bedienen. Volgens [REDACTED] is dat niet het geval. Zij stelt dat zij door degene die de taken verdeelt via haar oortje is opgeroepen om een extra kassa te openen.

4.6. De kantonrechter heeft de camerabeelden tijdens de zitting samen met partijen bekeken. De kantonrechter kan op grond van de beelden niet vaststellen dat [REDACTED] zelf het initiatief heeft genomen om een extra kassa te openen. De beelden passen heel goed bij de lezing van [REDACTED] dat zij door een medewerker van [REDACTED] is opgeroepen om kassadienst te gaan draaien. Op de beelden is namelijk te zien dat meerdere klanten in de rij staan om te kunnen afrekenen bij de kassa die [REDACTED] heeft geopend. De jongen waarvan [REDACTED] zegt dat zij hem vaag kende, stond als eerste in de rij te wachten. Op de beelden is niet te zien dat [REDACTED] bijzonder gedrag vertoont tijdens het bedienen van deze eerste klant. De kantonrechter kan op grond van de beelden dan ook niet vaststellen dat [REDACTED] opzettelijk te weinig broodjes heeft aangeslagen.

4.7. [REDACTED] heeft zich voor het bewijs van de dringende reden ook gebaseerd op de schriftelijke verklaring van [REDACTED] van 12 november 2020. Deze verklaring is opgesteld tijdens een gesprek met de heren [REDACTED]. Tijdens die bespreking is [REDACTED] door [REDACTED] gehoord over de gebeurtenis aan de kassa. In de schriftelijke verklaring staat dat [REDACTED] bewust niet alle broodjes heeft aangeslagen. [REDACTED] is later teruggekomen op haar schriftelijke verklaring. Zij heeft gesteld dat zij een ontslag helemaal niet heeft zien aankomen, dat zij dacht dat zij een waarschuwing of zoiets zou krijgen, dat zij tijdens het verhoor bang is gemaakt dat aangifte zou worden gedaan en dat haar ouders een boete zouden moeten betalen. Volgens [REDACTED] heeft zij de gevraagde verklaring afgelegd om te voorkomen dat haar ouders zouden worden ingelicht.

4.8. Naar het oordeel van de kantonrechter kan [REDACTED] niet houden aan de schriftelijke verklaring die zij in aanwezigheid van de twee volwassen mannen heeft opgeschreven. [REDACTED] was ten tijde van dat verhoor minderjarig, onervaren en alleen.

Het is aannemelijk dat zij de gevolgen van de verklaring niet voldoende heeft kunnen overzien. Het is ook aannemelijk dat zij zich onder druk gezet voelde, ook al hebben haar gesprekspartners misschien geen onware mededelingen gedaan en helemaal niet gedreigd met een boete voor haar ouders. Een goed werkgever behoort een jonge en onervaren medewerker goed voor te bereiden op zo'n belangrijk gesprek en er op aan te dringen dat deze zich laat bijstaan door een ouder of een andere vertrouwenspersoon. Als dat om welke reden dan ook niet lukt, dan moet de schriftelijke verklaring mee worden gegeven opdat de werknemer deze thuis in alle rust nog eens door kan lezen, alvorens deze te moeten ondertekenen en inleveren. Nu dat niet is gebeurd, heeft [REDACTED] niet mogen aannemen dat [REDACTED] werkelijk wilde verklaren wat zij heeft opgeschreven/ondertekend.

4.9. [REDACTED] heeft ook een beroep gedaan op haar beleid. Zij heeft gesteld dat zij een zero tolerance beleid voert en dat voor de fout die [REDACTED] heeft gemaakt slechts één sanctie op zijn plaats is, namelijk ontslag op staande voet. Bij het verweerschrift is als productie 4 het document 'huisregels & personeelshandboek' gevoegd. Artikel 9 heeft betrekking op overtreding van de huisregels en mogelijke sancties. In dat artikel staat onder 9.1. dat 'de aard en zwaarte van de sanctie afhankelijk is van de ernst en de zwaarte van de overtreding en de situatie'. Daarna volgt een opsomming van mogelijke sancties, variërend van een mondelinge waarschuwing tot een ontslag op staande voet. Hieruit blijkt dat [REDACTED] geen zero tolerance beleid voert, maar haar sanctie af laat hangen van de ernst en de zwaarte van de overtreding. De aard en de ernst van de fout die [REDACTED] heeft gemaakt is niet zo groot, dat de zwaarste sanctie, ontslag op staande voet, gerechtvaardigd was.

Concluderend

4.10. De door [REDACTED] verzochte vernietiging van het door [REDACTED] op 12 november 2020 gegeven ontslag op staande voet zal worden toegewezen, nu een dringende reden voor het ontslag op staande voet ontbreekt. Dit heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst na 12 november 2020 is blijven bestaan. De verzoeken tot wedertewerkstelling en doorbetaling van het loon zullen dan ook worden toegewezen, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf de betreffende data van opeisbaarheid. Ook de verzochte salarisspecificaties over de periode vanaf 12 november 2020 dienen te worden verstrekt aan [REDACTED].

4.11. De verzochte dwangsom bij het verzoek tot wedertewerkstelling zal worden bepaald op een bedrag van € 50,- met een maximum van € 1.000,-. Op de verstrekking van salarisspecificaties zal geen dwangsom worden opgelegd, nu de kantonrechter er vanuit gaat dat [REDACTED] haar verplichtingen voortvloeiend uit deze beschikking zal nakomen.

4.12. Het verzoek tot veroordeling van [REDACTED] tot betaling van de wettelijke verhoging over de salarisbetalingen vanaf 12 november 2020 zal worden gematigd tot een maximum van 15%.

4.13. Het verzoek tot veroordeling van [REDACTED] tot betaling van de buitengerechtelijke incassokosten zal worden afgewezen, nu dit verzoek niet is toegelicht of onderbouwd.

Proceskosten

4.14. De kantonrechter zal de proceskosten tussen partijen compenseren in die zin dat ieder partij de eigen kosten draagt. Dit oordeel is ingegeven door de omstandigheid dat twee zittingen nodig zijn geweest om de zaak te behandelen. [REDACTED] heeft aannemelijk gemaakt dat

de kosten voor de tweede zitting nodeloos zijn gemaakt door omstandigheden die voor risico van [REDACTED] komen.

in het incident:

4.15. Nu in deze beschikking reeds wordt beslist op de verzoeken in de hoofdzaak heeft [REDACTED] geen belang meer bij een beslissing op haar incidenteel verzoek, strekkende tot het geven van een voorlopige voorziening voor de duur van het geding. Deze verzoeken worden dan ook afgewezen. De kosten in het incident worden voor beide partijen begroot op nihil.

de verzoeken van [REDACTED]

4.16. Nu aan de voorwaarde is voldaan waaronder [REDACTED] haar verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen heeft ingesteld, wordt thans toegekomen aan de vraag of er grond bestaat de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

4.17. Op grond van het bepaalde in artikel 7:671b lid 2 BW is onderzocht of een opzegverbod ingevolge artikel 7:670 BW of enig ander opzegverbod geldt, hetgeen naar het oordeel van de kantonrechter niet het geval is.

4.18. Op grond van artikel 7:669 lid 1 BW kan een arbeidsovereenkomst alleen 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.

Verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond)

4.19. [REDACTED] heeft primair gesteld dat er sprake is van verwijtbaar handelen van [REDACTED] zodanig dat van haar niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

4.20. De kantonrechter heeft reeds overwogen dat het handelen van [REDACTED] niet ernstig genoeg is om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. De kantonrechter is van oordeel dat, gelet op de aangedragen feiten, voor de verzochte ontbinding hetzelfde heeft te gelden. Met andere woorden: er is sprake van slordig (verwijtbaar) handelen van [REDACTED] maar naar het oordeel van de kantonrechter niet zodanig dat in redelijkheid niet van [REDACTED] gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Tussen partijen is niet in geschil dat [REDACTED] eerder altijd voldoende heeft gefunctioneerd en dat zij niet meer fouten aan de kassa maakte dan andere vergelijkbare werknemers.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

4.21. [REDACTED] heeft subsidiair gesteld dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

4.22. De kantonrechter is van oordeel dat deze grond niet aannemelijk is gemaakt. Van opzettelijk handelen van [REDACTED] is niet gebleken. Zij wil graag terug. Van [REDACTED] kan in redelijkheid gevergd worden een jonge kassamedewerker die wil leen van haar fouten weer toe te laten tot de werkvloer.

Cumulatiegrond (i-grond)

4.23. [REDACTED] heeft tot slot verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer gronden.

4.24. Deze combinatiegrond (ook wel: cumulatiegrond genoemd) is bedoeld voor die gevallen waarin voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevergd kan worden, waarbij de werkgever dat niet kan baseren op omstandigheden uit één enkelvoudige ontslaggrond, maar dit wel kan motiveren en onderbouwen met omstandigheden uit meerdere ontslaggronden samen (Kamerstukken I, 2018-2019, 35 074, F, pag. 26). Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om verwijtbaar handelen van de werknemer gecombineerd met onvoldoende functioneren en/of een verstoorde arbeidsverhouding (Kamerstukken I, 2018-2019, 35 074, nr. 3, pag. 52).

4.25. De kantonrechter stelt voorop dat [REDACTED] deze grond niet, dan wel onvoldoende heeft onderbouwd. Daarbij komt dat naar het oordeel van de kantonrechter ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens de combinatiegrond ook niet gerechtvaardigd is, omdat hiervoor al is geoordeeld dat van de e-grond geen sprake is. Verder is ook de g-grond niet aan de orde. Dit brengt mee dat een beroep op de i-grond niet kan slagen.

Concluderend

4.26. De conclusie is dat het tegenverzoek van [REDACTED] zal worden afgewezen.

Proceskosten

4.27. De kantonrechter ziet aanleiding om de proceskosten in het tegenverzoek van [REDACTED] te compenseren.

5. De beslissing

De kantonrechter:

de verzoeken van [REDACTED]

in het incident:

5.1. wijst de verzoeken van [REDACTED] af;

5.2. bepaalt dat iedere partij de eigen kosten van het incident draagt en begroot deze kosten op nihil.

in de hoofdzaak:

5.3. vernietigt het ontslag op staande voet van 12 november 2020;

5.4. veroordeelt [REDACTED] om binnen zeven dagen na dagtekening van deze beschikking [REDACTED] te werk te stellen in de overeengekomen werkzaamheden overeenkomstig de gebruikelijke arbeidstijden;

bepaalt dat [REDACTED] na betekening van deze beschikking een dwangsom zal verbeuren van € 50,- per dag voor iedere dag dat zij niet of niet geheel aan bovenstaande veroordeling voldoet tot een maximum van € 1.000,-;

5.5. veroordeelt [REDACTED] tot betaling van het aan [REDACTED] toekomende loon vanaf 12 november 2020 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd met verstrekking van de salarisspecificaties aan [REDACTED] vanaf 12 november 2020;

5.6. veroordeelt [REDACTED] tot betaling aan [REDACTED] van de tot 15% gematigde wettelijke verhoging over de onder 5.3. genoemde bedragen voor zover [REDACTED] met de tijdige betaling in gebreke is, telkens vanaf de datum van opeisbaarheid tot de datum van voldoening;

5.7. veroordeelt [REDACTED] tot betaling aan [REDACTED] van de wettelijke rente over de onder 5.3. en 5.4. genoemde bedragen vanaf de data dat [REDACTED] met de betaling daarvan in verzuim is tot het moment van volledige voldoening;

5.8. compenseert de proceskosten tussen partijen in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt;

5.9. verklaart de beschikking tot zover uitvoerbaar bij voorraad;

5.10. wijst af het meer of anders verzochte;

in de voorwaardelijke tegenverzoeken van [REDACTED]

5.11. wijst de verzoeken af;

5.12. compenseert de proceskosten, in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt.

Deze beschikking is gegeven door mr. H.A.M. Pinckaers, kantonrechter, en is in het openbaar uitgesproken op 21 april 2021.

Lijsterbeek

