

beschikking

RECHTBANK ROTTERDAM

zaaknummer: 8730323 VZ VERZ 20-16745

uitspraak: 20 januari 2021

beschikking van de kantonrechter, zitting houdende te Rotterdam,

in de zaak van:

woonplaats: [REDACTED]
verzoekster,
gemachtigde: mr. Ö. Şahin te Den Haag,

tegen

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

[REDACTED]
gevestigd: Rotterdam,
verweerster,
gemachtigde: mr. L. Breuker te Zoetermeer.

Partijen worden hierna mede aangeduid als [REDACTED] en [REDACTED]

1. Het verloop van de procedure

De kantonrechter heeft kennisgenomen van de volgende stukken:

- het verzoekschrift, ter griffie ontvangen op 27 augustus 2020;
- het verweerschrift, tevens houdende een zelfstandig tegenverzoek;
- de pleitaantekeningen van mr. Sahin;
- de pleitnotitie van mr. Breuker;
- de (bij akte) overgelegde producties.

De mondelinge behandeling heeft op 26 oktober 2020 plaatsgevonden, overeenkomstig artikel 2 lid 1 van de Tijdelijke wet COVID-19 Justitie en Veiligheid, via een beeld- en geluidverbinding met het programma Skype voor bedrijven. Daaraan hebben deelgenomen [REDACTED] bijgestaan door mr. Şahin voornoemd en namens [REDACTED] de heer [REDACTED] bijgestaan door mr. Breuker voornoemd.

2. De feiten

2.1 [REDACTED] geboren op [REDACTED] is op 1 februari 2014 op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij [REDACTED] in de functie van hoofd salarisadministrateur.

2.2 Artikel 17 van de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst luidt:

“De werknemer zal gedurende de loop van de overeenkomst niet voor een andere werkgever of opdrachtgever werkzaam zijn, noch voor eigen rekening een bedrijf of beroep uitoefenen, tenzij dit geschiedt met schriftelijke toestemming van de werkgever.”

2.3 Artikel 18 van de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst luidt:

“De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle vertrouwelijk te achten informatie die hij in het kader van deze overeenkomst van de werkgever of van de klanten van de werkgever heeft verkregen. Deze verplichting blijft ook gelden na het einde van de arbeidsovereenkomst. Tevens ontvangt de werknemer een aparte overeenkomst voor de geheimhouding.”

2.4 Bij e-mail van 23 juni 2020 heeft [REDACTED] onder meer het volgende bericht aan [REDACTED]
*“Deze mail wordt u gestuurd naar aanleiding van signalen die wij hebben ontvangen, dat in strijd met het nevenwerkzaamhedenbeding zoals overeengekomen in artikel 17 van de arbeidsovereenkomst, u (opnieuw) werkzaamheden verricht voor uw eigen onderneming.
(...)”*

In deze gesprekken hebben wij duidelijk gemaakt dat dit gedrag voor [REDACTED] een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:677 BW vormt, op basis waarvan wij u een ontslag op staande voet wilden geven. In de arbeidsovereenkomst is uitdrukkelijk overeengekomen, dat overtreding van het nevenwerkzaamhedenbeding tot een ontslag op staande voet kan leiden. U was dus al een gewaarschuwd mens.

(...)”

U zult eerst de gelegenheid worden geboden om te reageren op de uitkomst van het onderzoek.

Tot dat moment sommeren wij u direct iedere poging of actie om personeelsleden van [REDACTED] Administratie B.V. te benaderen om bij u in dienst te treden, dan wel om klanten van [REDACTED] Administratie B.V. te benaderen om diensten aan te bieden, dan wel om nevenwerkzaamheden van welke aard dan ook te verrichten, te staken.

(...)”

2.5 Bij brief van 27 juli 2020 heeft (de gemachtigde van) [REDACTED] onder meer het volgende bericht aan [REDACTED]

“Cliënte heeft op 22 juli jl. ten eerste geconstateerd dat u (anonieme) berichten over de bedrijfsvoering naar derden heeft gestuurd, waarin u zich op zeer schadelijke en/of smadelijke wijze uitlaat over [REDACTED]. (...) Met voorgaande handelswijze schaadt u weloverwogen de reputatie en belangen van cliënte. (...)”

Ten tweede is uit onderzoek op 22 juli jl. gebleken dat u onder meer in januari 2020 stelselmatig en op een onveilige wijze vertrouwelijke informatie, zoals model overeenkomsten en uiterst vertrouwelijke dossiers van klanten in de vorm van back up's naar een privé adres van u zelf heeft gestuurd. Daarvoor had u geen toestemming en daarmee heeft u de op u rustende geheimhoudingsverplichting geschonden zoals vastgelegd in artikel 18 van de arbeidsovereenkomst.

Ten derde heeft zich op 22 juli jl. opnieuw een klant bij cliënte zich gemeld ([REDACTED] B.V.) met informatie, dat u deze klant heeft benaderd om werkzaamheden voor eigen rekening voor te verrichten. Daarmee schendt u het op u rustende nevenwerkzaamhedenbeding zoals vastgelegd in artikel 17 van de arbeidsovereenkomst wederom en veronachtzaamt u door uw handelswijze in grove mate de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. (...)”

Bovendien heeft u zich ook naar deze klant toe op zeer beschadigende en beledigende wijze over de heer [REDACTED] uitgelaten, hetgeen cliënte o.a. als wangedrag en als grove belediging beschouwt. Tevens heeft u volgens deze klant gevraagd of hij iemand kende om de heer [REDACTED] om te leggen. Ook van dit feit zal aangifte worden gedaan.

Deze omstandigheden leveren ieder zelfstandig, maar ook in onderlinge samenhang, een dringende reden op ex artikel 7:677 BW jo 7:678 BW. Indien één of meer van de in deze

brief genoemde omstandigheden niet vast komt te staan, is cliënte van mening dat er nog steeds sprake is van een dringende reden op grond waarvan cliënte tot een ontslag op staande voet zou zijn overgegaan. Cliënte verleent u op grond van het voorgaande vandaag 27 juli 2020 dan ook een ontslag op staande voet.

3. Het verzoek

3.1 [REDACTED] verzoekt de kantonrechter bij beschikking, uitvoerbaar bij voorraad:

- te verklaren voor recht dat de arbeidsovereenkomst in strijd met het bepaalde in artikel 7:677 lid 1 BW is opgezegd;
 - aan [REDACTED] een billijke vergoeding toe te kennen van € 90.720,-, althans een in goede justitie te bepalen vergoeding op grond van het bepaalde in artikel 7:681 BW, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf twee dagen na de datum van deze beschikking;
 - [REDACTED] te veroordelen aan [REDACTED] te voldoen het loon inclusief vakantietoeslag tot en met 27 juli 2020, alsmede een vergoeding voor de openstaande vakantiedagen tot aan deze periode, vermeerderd met de wettelijke rente over het verschuldigde bedrag aan loon, vakantiegeld en vakantiedagen, vanaf de datum van verschuldigdheid tot aan de datum van voldoening en de maximale wettelijke verhoging als bedoeld in artikel 7:625 BW over het verschuldigde loonbedrag;
 - [REDACTED] te veroordelen vanaf twee dagen na de datum van deze beschikking aan [REDACTED] de loonstroken alsmede de eindafrekening te verstrekken, die [REDACTED] tot aan heden niet ontvangen heeft. [REDACTED] heeft in ieder geval de loonstroken van juni en juli 2020 niet ontvangen;
 - [REDACTED] te veroordelen aan [REDACTED] een vergoeding wegens onregelmatige opzegging te betalen, gelijk aan twee maandsalarissen en vier dagen, te vermeerderen met de emolumenten, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf twee dagen na de datum van deze beschikking;
 - [REDACTED] te veroordelen aan [REDACTED] de transitievergoeding te voldoen ter hoogte van
 - € 8.299,36, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf twee dagen na de datum van deze beschikking;
 - [REDACTED] te veroordelen aan [REDACTED] een vergoeding van de advocaatkosten te voldoen van € 7.500,-, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf twee dagen na de datum van deze beschikking;
 - [REDACTED] te veroordelen aan [REDACTED] te betalen een vergoeding uit hoofde van de privacyschending van € 20.000,-, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 2 dagen na de datum van deze beschikking;
 - [REDACTED] te gelasten om binnen twee dagen na de datum van deze beschikking de privé bestanden op de laptop behorend aan [REDACTED] over te laten dragen aan [REDACTED] althans [REDACTED] in de gelegenheid te stellen binnen genoemde periode daarvoor zelf zorg te dragen door ter beschikking stelling van de laptop aan [REDACTED] zulks op straffe van verbeurte van een dwangsom van € 1.000,- per dag dat [REDACTED] daarmee in gebreke blijft;
 - [REDACTED] te veroordelen in de kosten van de procedure.
- [REDACTED] voert ter onderbouwing van haar verzoeken – samengevat – het volgende aan.

3.2 Er is geen sprake van dringende redenen voor ontslag. [REDACTED] legt aan het ontslag vier redenen ten grondslag. De eerste is dat [REDACTED] berichten over [REDACTED] naar derden heeft gestuurd. [REDACTED] erkent dat dit is gebeurd. Zij is echter van oordeel dat haar is opgedragen om valsheid in geschrifte te plegen, bijvoorbeeld door werknemers op de loonlijst te zetten die niet daadwerkelijk in dienst waren. Zij heeft [REDACTED] diverse malen gewezen op het feit dat het

opstellen van valse stukken strafbaar is. [REDACTED] heeft daar niets mee gedaan en uiteindelijk heeft [REDACTED] dit aan de betreffende instanties gemeld. In dit kader doet [REDACTED] een beroep op de klokkenluidersregeling van artikel 7:658c BW.

3.3 Voorts is het ontslag niet onverwijld gegeven. [REDACTED] heeft [REDACTED] al op 23 juni 2020 geconfronteerd met de stelling dat [REDACTED] klanten zou benaderen. Het ontslag heeft echter pas op 27 juli 2020 plaatsgevonden.

3.4 [REDACTED] betwist dat zij het geheimhoudingsbeding uit de arbeidsovereenkomst heeft geschonden. Het klopt dat zij werkgerelateerde bestanden naar haar privémail heeft gestuurd, maar dit was omdat zij vanuit huis werkte. [REDACTED] wist dit en van een schending van het beding is geen sprake. Bovendien zijn partijen een addendum op de arbeidsovereenkomst overeengekomen, waarmee het geheimhoudingsbeding is komen te vervallen.

3.5 Ook betwist [REDACTED] dat zij het verbod op het verrichten van nevenwerkzaamheden heeft overtreden. Zij heeft de bewuste klant niet benaderd en bovendien is het verbod op nevenwerkzaamheden komen te vervallen met het addendum op de arbeidsovereenkomst.

3.6 [REDACTED] wordt voorts verweten dat zij zich naar klanten beschadigend en beledigend heeft uitgelaten over [REDACTED]. De klant waar [REDACTED] naar verwijst behoort tot de vriendenkring van [REDACTED] en [REDACTED]. Gesprekken die als vrienden in privé zijn gevoerd kunnen niet als beschadigend en beledigend kwalificeren. [REDACTED] betwist ook dat zij klanten zou hebben gevraagd of zij iemand kennen die bereid is om [REDACTED] 'om te leggen'.

3.8 [REDACTED] heeft de laptop van [REDACTED] ingenomen zonder haar de kans te geven haar privé gegevens veilig te stellen. Dat is in strijd met artikel 8 EVRM. [REDACTED] vordert daarom een schadevergoeding van € 20.000,-.

3.9 Nu geen sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag vordert [REDACTED] om toekenning van een billijke vergoeding. Een vergoeding ter hoogte van € 90.720,- is op zijn plaats. Ook vordert zij betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

3.10 [REDACTED] vordert tevens betaling van haar loon tot en met 27 juli 2020, een eindafrekening en de transitievergoeding.

4. Het verweer

[REDACTED] verzoekt bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:

- [REDACTED] in haar verzoeken niet ontvankelijk te verklaren, althans deze af te wijzen;
- [REDACTED] te veroordelen tot betaling aan [REDACTED] van de vergoeding ex artikel 7:677 lid 2 jo 7:677 lid 3 sub a BW, gelijk aan het loon over de periode van twee maanden en vier dagen, te vermeerderen met de wettelijke rente;
- te bepalen dat [REDACTED] het geheimhoudingsbeding in totaal 64 keer heeft overtreden en dat [REDACTED] om die reden een boete heeft verbeurd van totaal € 320.000,-;
- [REDACTED] te veroordelen in de kosten van deze procedure.

Op de motivering van haar verweren en de onderbouwing van de tegenverzoeken wordt hierna – voor zover van belang – nader ingegaan.

5. De beoordeling

5.1 Beide partijen vorderen in deze zaak betaling van een aantal vergoedingen en overige bedragen die samenhangen met het eindigen van de arbeidsovereenkomst op 27 juli 2020. De

vorderingen zijn grotendeels verweven en zullen daarom gezamenlijk worden besproken.

Onverwijldheid

5.2 Artikel 7:677 lid 1 BW bepaalt dat ieder van partijen bevoegd is de arbeidsovereenkomst op grond van een dringende reden op te zeggen, onder onverwijld mededeling van die reden aan de wederpartij.

■ heeft allereerst als verweer aangevoerd dat het ontslag niet onverwijld is gegeven en daardoor niet rechtsgeldig is. Dit verweer moet worden gepasseerd. Volgens vaste jurisprudentie van de Hoge Raad heeft een werkgever na het ontdekken van de dringende reden namelijk nog enige tijd voor onderzoek en het horen van de werknemer, mits voortvarend wordt gehandeld.

■ heeft in haar verweerschrift uiteengezet welke signalen zij heeft ontvangen dat ■ ondanks een eerdere waarschuwing, nevenwerkzaamheden verrichtte. Zij heeft besloten een en ander te onderzoeken en is daarbij op meerdere omstandigheden gestuit, waar zij ■ over heeft willen horen. Dat is ook gebeurd, althans ■ is uitgenodigd om te reageren (zie bijvoorbeeld producties 14 en 22 aan zijde ■). Geconcludeerd moet dan ook worden dat ■ voldoende voortvarend heeft gehandeld en dat zij daarmee aan de eis van onverwijldheid heeft voldaan.

Dringende redenen

5.3 ■ vordert onder meer toekenning van een billijke vergoeding en de transitievergoeding. Indien ■ op 27 juli 2020 op terechtte gronden aan ■ een ontslag op staande voet heeft verleend is zij – zoals zij terecht als verweer heeft aangevoerd – inderdaad geen billijke vergoeding aan ■ verschuldigd en evenmin een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Indien de reden voor de opzegging bovendien als ernstig verwijtbaar handelen van ■ moet worden gekwalificeerd is ■ evenmin een transitievergoeding verschuldigd (artikel 7:673 lid 7 BW). Beoordeeld zal daarom moeten worden of sprake was van dringende redenen voor ■ om de arbeidsovereenkomst per direct op te zeggen.

5.4 ■ heeft aan het ontslag meerdere redenen ten grondslag gelegd (zie onder 2.5). De redenen die zij vermeldt in haar brief van 27 juli 2020 zijn maatgevend voor de beoordeling. Anders gezegd: de beoordeling van de vraag of het ontslag terecht was wordt afgebakend door de verwijten die ■ in die brief aan ■ maakt.

5.5 ■ voert allereerst aan dat ■ (anonieme) berichten over de bedrijfsvoering van ■ naar derden heeft gestuurd. In die berichten zou ■ zich schadelijk en/of op smadelijke wijze hebben uitgelaten over ■. ■ heeft verklaard dat zij misstanden binnen de organisatie van ■ heeft willen melden aan de bevoegde instanties, zoals het UWV, omdat deze misstanden binnen ■ zelf niet werden opgelost.

Geen der partijen heeft stukken in het geding gebracht waaruit zou kunnen blijken of daadwerkelijk sprake is van misstanden, of ■ te kwader trouw heeft gehandeld of dat zij zich op smadelijke wijze heeft uitgelaten over ■. Daarmee is thans alleen het melden bij instanties erkend en zijn de overige stellingen op dit punt op geen enkele wijze onderbouwd. Het enkele feit dat (vermeende) misstanden door ■ zijn gemeld levert echter geen dringende reden voor ontslag op.

5.6 ■ heeft ook in de ontslagbrief gesteld dat ■ documenten per e-mail naar zichzelf heeft gestuurd en daarmee het geheimhoudingsbeding (zie onder 2.3) heeft geschonden.

■ heeft als verweer aangevoerd dat zij sinds 2014 regelmatig vanuit huis werkte. ■ was hiervan op de hoogte, want hij woonde samen met ■ zo verklaarde hij tijdens de mondelinge behandeling. ■ heeft bovendien tijdens de mondelinge behandeling verklaard dat zij vanuit huis gedeeltelijk via een beveiligde Citrix-omgeving werkte en gedeeltelijk met bestanden die zij naar haar laptop stuurde. Dit laatste deed zij enkel omdat de werkzaamheden op haar laptop veel sneller konden worden uitgevoerd, bijvoorbeeld wanneer zij grote hoeveelheden loonstroken moest opmaken, aldus ■. Alhoewel ■ suggereert dat ■ de bestanden die zij naar haar laptop stuurde voor andere doeleinden gebruikte dan voor haar werk, blijkt dit nergens uit. Zo is niet gebleken dat zij bedrijfsgevoelige informatie van ■ met derden heeft gedeeld. ■ heeft in dit kader weliswaar verwezen naar verklaringen van klanten, maar uit die verklaringen blijkt – anders dan ■ meent – niet dat ■ vertrouwelijke informatie van ■ met deze klanten heeft gedeeld.

Voor zover ■ verwijt dat zij volledig via Citrix had moeten werken, levert dit geen reden voor een ontslag op staande voet op. Niet alleen is zij hier nooit voor gewaarschuwd, ook als zij wél volledig via Citrix had gewerkt had zij thuis toegang gehad tot bedrijfsgevoelige informatie. Dit verwijt aan ■ levert derhalve geen dringende reden voor ontslag op.

5.7 Uit het voorgaande volgt dat niet geoordeeld kan worden dat ■ het tussen partijen gesloten geheimhoudingsbeding heeft geschonden. Dit betekent dat geen grond bestaat voor toekenning van boetes tot een totaalbedrag van € 320.000,- wegens schending van het beding, zoals door ■ verzocht. Dit verzoek van de zijde van ■ zal daarom worden afgewezen.

5.8 Als derde dringende reden noemt ■ dat ■ opnieuw, zelfs na daarvoor te zijn gewaarschuwd, een klant van ■ heeft benaderd om werkzaamheden voor eigen rekening te verrichten. Gelet op het feit dat ■ niet heeft betwist dat zij eerder door ■ is aangesproken op het verrichten van nevenwerkzaamheden, dat het om concurrerende werkzaamheden gaat én partijen een verbod op nevenwerkzaamheden zijn overeengekomen, zou dit een dringende reden voor ontslag opleveren. ■ betwist echter dat zij de genoemde klant – ■ – heeft benaderd en bovendien stelt zij dat zij toestemming had voor het verrichten van nevenwerkzaamheden. Zij heeft daarvoor verwezen naar een addendum op de arbeidsovereenkomst. ■ heeft betwist dat een dergelijk addendum is overeengekomen.

5.9 Nu op dit moment niet kan worden vastgesteld of de door ■ gestelde feiten hebben plaatsgevonden, zal bewijslevering van die feiten moeten plaatsvinden. Op grond van vaste rechtspraak rust de bewijslast van de dringende reden op degene die de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden heeft beëindigd (zie bijvoorbeeld Hoge Raad 24 oktober 1986, NJ 1987, 126). Dit betekent dat ■ op de hierna te melden manier in de gelegenheid wordt gesteld om te bewijzen dat ■ een klant van ■, namelijk ■, zonder toestemming van ■ heeft benaderd om werkzaamheden voor eigen rekening te verrichten.

5.10 Voor zover ■ nog heeft gesteld dat ■ heeft beledigd, heeft te gelden dat tussen ■ en ■ een affectieve relatie heeft bestaan. Deze relatie bestond al bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. ■ heeft in haar verzoekschrift uitvoerig uiteengezet dat zij over die relatie en (haar beleving van) problemen die speelden heeft gesproken met de heer ■ van ■, die zij als een vriend beschouwt, althans als een vriend van ■ heeft niet, althans onvoldoende, uitgelegd waarom

hetgeen in deze gesprekken privé door [REDACTED] is gezegd haar als werknemster van [REDACTED] kan worden aangerekend. Dit kan in ieder geval geen reden voor een ontslag op staande voet opleveren.

Betaling van het loon tot 27 juli 2020

5.11 [REDACTED] vordert ook betaling van haar loon tot 27 juli 2020. [REDACTED] heeft niet betwist dat zij gehouden is om het loon tot die datum te betalen en een eindafrekening van het dienstverband op te maken. Zij heeft echter een beroep gedaan op verrekening met de vordering die zij nog stelde te hebben op [REDACTED] wegens verbeurde boetes. Gelet op hetgeen hiervoor onder 5.7 is overwogen slaagt het beroep van [REDACTED] op verrekening niet, omdat ter zake van de boetes geen opeisbare vordering bestaat. Dat betekent dat [REDACTED] gehouden is om het loon tot 27 juli 2020 en de eindafrekening aan [REDACTED] te betalen. Partijen verschillen echter van mening over de hoogte van het salaris van [REDACTED] met ingang van 1 juni 2020. Volgens [REDACTED] zijn partijen overeengekomen dat zij vanaf die datum een salaris van € 3.500,- bruto zou gaan ontvangen. [REDACTED] heeft die afspraak betwist.

5.12 Omdat [REDACTED] zich op het rechtsgevolg van de hiervoor genoemde afspraak beroept, wordt zij in de gelegenheid gesteld om deze te bewijzen. Daarbij wordt nu reeds opgemerkt dat haar verzoek om een dna-deskundige te benoemen zal worden gepasseerd. De enkele omstandigheid dat [REDACTED] een vel papier en een pen in zijn handen heeft gehad, levert immers geen bewijs van het feit dat de gestelde afspraak is gemaakt.

Schending privacy

5.13 [REDACTED] vordert tevens betaling van een schadevergoeding van € 20.000,- wegens schending van de privacy. Onduidelijk is of zij materiële of immateriële schade wenst te vorderen. Ter onderbouwing van materiële schade zijn in ieder geval geen stukken in het geding gebracht, die de omvang daarvan kunnen staven. Voor zover [REDACTED] bedoeld heeft immateriële schadevergoeding te vorderen, biedt artikel 6:106 BW daarvoor een grondslag. Dit artikel bepaalt dat immateriële schade kan worden vergoed wanneer sprake is van aantasting in de persoon of in de eer of goede naam. Voor een aantasting in de persoon is meer nodig dan een psychisch onbehagen of zich gekwetst voelen (zie Hoge Raad 13 januari 1995; NJ 1997, 366). Dat daarvan bij [REDACTED] sprake is, is gesteld noch gebleken. Bovendien is gesteld noch gebleken door welke concrete gedragingen van [REDACTED] zij in haar privacy is aangetast. Dit verzoek moet wegens een gebrek aan feitelijke grondslag en onderbouwing worden afgewezen. Aan bewijislevering wordt daardoor niet toegekomen.

5.14 Alle overige beslissingen worden aangehouden tot na de bewijislevering.

Beslissing

De kantonrechter:

laat [REDACTED] toe te bewijzen dat [REDACTED] een klant van [REDACTED] namelijk [REDACTED] zonder toestemming van [REDACTED] heeft benaderd om werkzaamheden voor eigen rekening te verrichten;

laat [REDACTED] toe te bewijzen dat partijen zijn overeengekomen dat haar salaris vanaf 1 juni 2020 € 3.500,- bruto per maand is gaan bedragen;

bepaalt dat:

beide partijen zich uiterlijk op 17 februari 2021 bij akte dienen uit te laten of, en zo ja op welke wijze, zij voornoemd bewijs wensen te leveren;

indien zij dit willen doen door schriftelijke bewijsstukken, zij die dan dadelijk bij die akte in het geding moeten brengen;

indien zij getuigen wensen voor te brengen, zij in die akte opgave moeten van naam en woonplaats van de door hen voor te brengen getuigen, alsmede van de verhinderdata van beide partijen voor de daaropvolgende vier maanden;

beide partijen te zijner tijd zelf zorg hebben te dragen voor behoorlijke oproeping van de getuigen;

houdt iedere verdere beslissing in dit stadium van het geding aan.

Deze beschikking is gegeven door mr. R.R. Roukema en uitgesproken ter openbare terechtzitting.

783


Voor eensluidend afschrift,
De Griffier van de rechtbank te Rotterdam

