

In naam van de Koning

beschikking

VERWEERDER

RECHTBANK AMSTERDAM

Afdeling privaatrecht

zaaknummer: [REDACTED]
beschikking van: 22 maart 2022
func.: 33806

beschikking van de kantonrechter

In z a k e

[REDACTED]
wonende te [REDACTED]
verzoeker
nader te noemen: [REDACTED]
gemachtigde: mr. L.N. Hermes

t e g e n

de besloten vennootschap [REDACTED]
gevestigd te Amsterdam
verweerder
nader te noemen: [REDACTED]
gemachtigde: mrs. L. Groenveld en M.H.M van Asten

VERLOOP VAN DE PROCEDURE

[REDACTED] heeft op 24 december 2021 een verzoek, met producties, ingediend dat strekt tot vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst door [REDACTED], met nevenverzoeken. [REDACTED] heeft ook een verzoek gedaan om op grond van artikel 223 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv) een voorlopige voorziening te treffen.

[REDACTED] heeft een verweerschrift tevens houdende een voorwaardelijk tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend, met producties alsmede een USB-stick met camerabeelden. [REDACTED] heeft een verweerschrift, met producties, ingediend tegen het voorwaardelijk tegenverzoek van [REDACTED].

Het verzoek is mondeling behandeld op 1 maart 2022. [REDACTED] is verschenen, vergezeld door de gemachtigde. Namens [REDACTED] zijn verschenen [REDACTED] (HR medewerker) en [REDACTED], vergezeld door de gemachtigden. Partijen hebben voorafgaand aan de mondelinge behandeling nog nadere producties ingediend, waaronder van de zijde van [REDACTED] nog een USB-stick met camerabeelden. Tijdens de mondelinge behandeling hebben partijen hun standpunt aan de hand van spreekantekeningen toegelicht en vragen van de kantonrechter beantwoord. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van

hun standpunten naar voren hebben gebracht. Na verder debat is beschikking gevraagd en is een datum voor beschikking bepaald.

Feiten

1. Als gesteld en niet (voldoende) weersproken staat het volgende vast.

- 1.1. [REDACTED] is sinds 20 juni 2008 in dienst van [REDACTED], laatstelijk in de functie van store manager in het filiaal Amsterdam Oostpoort ([REDACTED]). Het salaris bedraagt € 3.128,55 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten.
- 1.2. In het Handboek voor medewerkers van [REDACTED] is het volgende vermeld:
*"2.6 Diefstal en fraude
Medewerkers die zich schuldig maken aan interne diefstal, gratis weggeven van artikelen, ten onrechte korting geven etc., zullen ontslag op staande voet krijgen. [REDACTED] zal onderzoek doen. Indien [REDACTED] hier een aanleiding voor heeft kan er gebruik gemaakt worden van opnames met verborgen camera. Onderdeel van het onderzoek is het in gesprek gaan met betrokken medewerkers. In alle gevallen wordt van jou verwacht dat je een duidelijke en consistente uitleg geeft over hetgeen er is gebeurd. Als je hier niet in slaagt, zal dit nadelige gevolgen voor jou kunnen hebben en kan er ontslag op staande voet volgen."*
- 1.3. [REDACTED] is op 26 oktober 2021 uitgenodigd voor een gesprek met [REDACTED] van het externe bedrijfsrecherchebureau R&F Investigations (hierna: R&F) en een tweetal medewerkers van [REDACTED]. Tijdens dit gesprek is aan [REDACTED] voorgelegd dat uit onderzoek is gebleken dat [REDACTED] retourbonnen heeft aangemaakt op de kassa die direct werden gevolgd door een zogenaamde 'klacht' retournering. Ook zijn aan hem de desbetreffende camerabeelden getoond.
- 1.4. Bij brief van 27 oktober 2021 heeft [REDACTED] aan [REDACTED] meegedeeld dat een onderzoek zal worden gestart naar deze feiten en dat [REDACTED] met onmiddellijke ingang wordt geschorst voor de duur van het onderzoek met behoud van salaris.
- 1.5. Het onderzoek van R&F is afgerond op 2 november 2021.
- 1.6. Op 4 november 2021 heeft [REDACTED] de uitkomst van het onderzoek besproken met [REDACTED] en is [REDACTED] door [REDACTED] op staande voet ontslagen.
- 1.7. Bij brief van 5 november 2021 heeft [REDACTED] het ontslag op staande voet schriftelijk aan [REDACTED] bevestigd en hieraan de volgende constatering ten grondslag gelegd:
*"• Op 14 oktober maakt u, zonder dat er een klant aanwezig is bij de kassa, van een geruite blouse waarmee u uit de winkel komt aangelopen een klacht retour, waarna u het kledingstuk weer de winkel in brengt. Dit is vastgelegd op camera. Van terugpinnen door of het overhandigen van cashgeld aan een klant is geen sprake. Tevens zien wij u fictieve klantgegevens invullen op de klacht retourbon. Er is die dag geen positief kasverschil. U kunt/wilt niet verklaren waar het geld van deze retour heen gegaan is.
• Diezelfde dag zien we op de camerabeelden dat u op de kassa eetgeld uitboekt voor 2 medewerkers en dit cash uit de kassa haalt. Naast het eetgeld haalt u een biljet van 10 euro weg uit de kassa. Al dit geld verdwijnt in uw broekzak. Later haalt u op kantoor het eetgeld uit uw zak, maar niet het tientje. U kunt/wilt niet verklaren waar dit tientje gebleven is."*

- *Op 18 oktober is te zien dat u de kluis opent en nadat u al klaar bent met de normale handelingen toch nog een keer terug gaat in de kluis en in het zogenaamde 'vriesvak' (een extra aparte ruimte met deurje in de kluis) handelingen verricht. Dit doet u zonder te kijken wat u aan het doen bent, op de tast zeg maar. Het lijkt alsof u iets in uw mouwen steekt welke u voordat u de kluis inging zichtbaar omlaag trok.*
 - *Op 19 oktober maakt u 3 klacht retouren. Bij het klantencontact zien we dat u voor 1 artikel zowel een klacht retour als een gewone retour maakt. De bonnen van beide retouren laat u door de klant ondertekenen. De gewone retour wordt door u teruggepind naar de klant, maar de klacht retour wordt door u op cash uitgeboekt. Echter heeft u geen cash aan de klant overhandigd en is er die dag ook weer geen positief kasverschil. U heeft niet willen/kunnen verklaren waar dit cashbedrag gebleven is.*
 - *Die dag gaat u gedurende uw werkdag ook weer de kluis in, zonder hier overdag iets te zoeken te hebben of er zichtbaar (!) iets in te doen of uit te halen. U heeft niet willen/kunnen verklaren wat u overdag in de kluis deed.*
 - *Op 21 oktober haalt u naast eetgeld voor een medewerker, ook een briefje van 20 en een rolletje muntjes uit de kassa en legt dit vervolgens in de kluis, althans zo lijkt het. Dit is geen gebruikelijke, vanuit uw functie te verklaren handeling. Onduidelijk is waarom u dit doet.*
 - *Op 24 oktober trekt u op kantoor een kabel los uit de patchkast. Hiermee schakelt u de camera boven 1 specifieke kassa uit waardoor deze niks meer opneemt. Alle andere camera's boven kassa's blijven aan en nemen nog wel op. Vervolgens wordt op deze uitgeschakelde kassa tijdens de periode dat de camera uitstaat door u een klacht retour gemaakt, in cash. Ongeveer 20 minuten later komt u weer terug op kantoor en zien we dat u de kabel weer terugplaatst en de camera boven deze kassa weer aan gaat en weer start met opnemen. Ook deze dag is er geen positief kasverschil. U kunt/wilt niet verklaren waarom u deze specifieke camera op dat moment uit- en vervolgens na enige tijd weer aanschakelde en wat hier aan de hand is.*
- Tot slot is sprake van een extreem hoog aantal klacht retouren in vergelijking met collega's landelijk. U bent de enige van alle [REDACTED] winkel medewerkers die in de afgelopen maand 15 klacht retouren heeft gemaakt. De medewerker op de tweede plaats deed er in dezelfde periode 3. Vrijwel al deze klacht retouren die u maakte waren volgens wat u op de kassa invoerde zonder aanwezigheid van een bon van de klant, maar met prijskaartje aan het artikel, en werden op cash uitgeboekt. Een opmerkelijk feit."*

- 1.8. Bij brief van 22 november 2021 heeft [REDACTED] [REDACTED] verzocht om het ontslag op staande voet in te trekken en de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen, onder betaling van onder meer de transitievergoeding. [REDACTED] heeft hier niet mee ingestemd.

Verzoek en verweer op het (voorwaardelijk) tegenverzoek

2. [REDACTED] verzoekt, na zijn verzoek tijdens de mondelinge behandeling te hebben gewijzigd, bij uitvoerbaar bij voorraad te verklaren beschikking:

in het provisioneel verzoek

- 2.1. [REDACTED] te veroordelen aan [REDACTED] te betalen het netto equivalent van het salaris van € 3.128, 55 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag vanaf 4

november 2021 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn beëindigd;

2.2. [REDACTED] te veroordelen aan [REDACTED] te betalen de wettelijke verhoging van 50% wegens vertraging over het aan [REDACTED] toekomende loon ex artikel 7:625 Burgerlijk Wetboek (BW);

2.3. [REDACTED] te veroordelen aan [REDACTED] te betalen de wettelijke rente vanaf het tijdstip van opeisbaarheid van de hiervoor onder 2.1. en 2.2. genoemde bedragen tot aan de dag der algehele voldoening;

2.4. [REDACTED] te veroordelen in de kosten van de voorlopige voorziening.

in de hoofdzaak

2.5. het ontslag op staande voet van 4 november 2021 te vernietigen;

2.6. [REDACTED] te veroordelen aan [REDACTED] te betalen het salaris van € 3.128,55 bruto per maand te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en overige emolumenten van de cao, op welk bedrag de reeds verrichte betalingen in mindering strekken;

2.7. [REDACTED] te veroordelen tot betaling aan [REDACTED] van de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW over het achterstallige salaris;

2.8. [REDACTED] te veroordelen tot betaling aan [REDACTED] van de wettelijke rente vanaf het tijdstip van opeisbaarheid van de hiervoor onder 2.6. en 2.7. genoemde bedragen tot aan de dag der algehele voldoening;

2.9. indien het ontslag op staande voet niet wordt vernietigd, [REDACTED] te veroordelen om aan [REDACTED] te betalen een transitievergoeding ad € 13.950,56 bruto;

2.10. [REDACTED] te veroordelen in de kosten van het geding inclusief de nakosten, het salaris van de gemachtigde daaronder begrepen.

3. [REDACTED] heeft ter onderbouwing hiervan aangevoerd dat het ontslag niet onverwijd is gegeven, omdat [REDACTED] hem pas op 26 oktober 2021 heeft geconfronteerd met haar constatering, terwijl die constatering dateren vanaf 14 oktober 2021. De camerabeelden van de klacht- en retourafhandeling door [REDACTED] waren op 26 oktober 2021 al beschikbaar, maar [REDACTED] heeft het ontslag niet op die datum gegeven. Ook is geen sprake van een dringende reden die een ontslag op staande voet kan rechtvaardigen. [REDACTED] erkent dat hij een aantal keer het klacht- en retourbeleid niet goed heeft gevolgd, maar hij kan dit niet verklaren. De klachtreturnering van een geruite blouse op 14 oktober 2021 kan [REDACTED] zich niet herinneren en hij kan zich ook niet herinneren of hij op die datum een biljet van € 10,00 uit de kassalade heeft gehaald. [REDACTED] insinueert ten onrechte dat [REDACTED] op 18 oktober 2020 niet in de kluis had moeten zijn en zichzelf geld heeft toegeëigend. Ten aanzien van de drie klachtreturneringen op 19 oktober 2021 stelt [REDACTED] dat [REDACTED] niet heeft onderbouwd dat er geen positief kasverschil zou zijn. [REDACTED] is bovendien niet de enige die bij de kassalade kan. Dat [REDACTED] het onwaarschijnlijk vindt dat een klant twee artikelen los van elkaar heeft gekocht en allebei met een verschillende reden retourneert, betekent niet dat [REDACTED] geld heeft gestolen. [REDACTED] insinueert ten onrechte dat [REDACTED] zonder reden in de kluis is. [REDACTED] heeft op 21 oktober 2021 eetgeld in de kluis gelegd, omdat hij had geconstateerd dat er een wisselfout was gemaakt. [REDACTED] heeft op 24 oktober 2021 een kabel losgetrokken van een camera, omdat de camerabeelden niet synchroon liepen. Dat [REDACTED] in de maand oktober 2021 meer klachten en retourneringen heeft afgehandeld, komt door de afwezigheid van andere verantwoordelijken in het grote filiaal. Verder zijn van het merendeel van de bonnen geen camerabeelden verstrekt en bovendien zijn niet alle bonnen vermeld in de door [REDACTED] genoemde vermeende constatering. [REDACTED] kan niet achteraf feiten

toevoegen aan de constatering die ten grondslag hebben gelegen aan het ontslag op staande voet. De retourafhandelingen op 5, 7, 12 en 13 oktober 2021 heeft [REDACTED] niet met [REDACTED] besproken. Bij [REDACTED], vader van twee kleine kinderen en kostwinner van het gezin, is een zware burn-out gediagnosticeerd. In verband met de persoonlijke omstandigheden van [REDACTED] en de duur van zijn dienstverband, had [REDACTED] moeten volstaan met een minder verstrekkende maatregel.

4. [REDACTED] heeft subsidiair, voor het geval het ontslag op staande voet in stand zal worden gelaten, verzocht om toekenning van de transitievergoeding ex artikel 7:673 BW. [REDACTED] stelt dat toekenning hiervan gerechtvaardigd is omdat geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid.
5. [REDACTED] verzet zich tegen toewijzing van het door [REDACTED] ingediende voorwaardelijke verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Verweer en tegenverzoek

6. [REDACTED] verweert zich tegen het verzoek. Zij voert aan dat de kassabonnen en de camerabeelden aantonen dat [REDACTED] op 5, 7, 12, 13, 18, 19 en 21 oktober 2021 voor hetzelfde artikel twee retourbonnen aanmaakt, namelijk één regulier retournering en één klachtretournering. Vervolgens wordt één keer het bedrag via retourpinnen teruggestort aan de klant en wordt in de kassa aangegeven dat het openstaande bedrag van de klachtretournering contant wordt uitbetaald. [REDACTED] print de bonnen uit en laat beide bonnen door de klant ondertekenen. Beide bonnen hebben betrekking op hetzelfde artikel en vertegenwoordigen dus dezelfde waarde. Aan het einde van de dag zou er een positief kassasaldo moeten zijn vanwege het niet contant uitbetaalde bedrag van de klachtretournering, maar dat is niet het geval. [REDACTED] moet dit geld op 14 oktober 2021 uit de kassalade en op 12, 13 en 21 oktober 2021 uit de kluis hebben gepakt. Het is zeer onwaarschijnlijk dat dezelfde klant twee dezelfde artikelen los van elkaar heeft gekocht en allebei retourneert met een verschillende reden, namelijk met een regulier retournering en met een klachtretournering. Op de camerabeelden van 12 en 13 oktober 2021 te zien dat [REDACTED] met opgestroopte mouwen de kluis ingaat, vervolgens zijn linkermouw naar beneden doet op het moment dat hij met twee handen in de kluis zit en kort daarna de kluis sluit en vertrekt. Ook op 21 oktober 2021 rommelt [REDACTED] in de kluis. Op de camerabeelden van 14 oktober 2021 is te zien dat [REDACTED] een klachtretournering aanmaakt van een blouse die hij weer terughangt in de winkel, terwijl een klachtretournering moet worden gedeponeerd in de daarvoor bedoelde bak. Ook is te zien dat [REDACTED] twee keer eetgeld uit de kassalade en een biljet van € 10,00 uit de kassalade haalt. Hij stopt het geld in zijn broekzak en haalt op kantoor alleen het eetgeld uit zijn broekzak, maar laat het biljet van € 10,00 in zijn broekzak zitten. Op 24 oktober 2021 heeft [REDACTED] enige tijd een camera uitgezet, terwijl hij in die tijd een klachtretournering heeft aangemaakt en deze in contant geld heeft uitbetaald. [REDACTED] heeft in de maand oktober 2021 een extreem hoog aantal van zestien klachtretourneringen afgehandeld. Hij heeft tijdens het gesprek op 26 oktober 2021 geen verklaring kunnen geven voor de geconstateerde feiten. Er is sprake van een dringende reden voor een ontslag op staande voet, nu uit het onderzoek is gebleken dat [REDACTED] zich schuldig heeft gemaakt aan retourfraude, diefstal van contant geld en het uitzetten van een camera. [REDACTED] heeft te maken met een sterk verhoogd diefstalrisico en daarom geldt een zero tolerance-beleid, hetgeen bekend is bij haar werknemers. [REDACTED] heeft ernstig verwijtbaar gehandeld zodat hem op grond van artikel 7:673 lid 7 sub c BW geen transitievergoeding toekomt.

7. [REDACTED] verzoekt voorwaardelijk, voor het geval het verzoek van [REDACTED] tot vernietiging van het ontslag op staande voet zal worden toegewezen, om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 sub a jo. 7:669 lid 3 sub e, g of i BW. [REDACTED] stelt hiertoe dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] in redelijkheid niet geveerd kan worden van [REDACTED].

Beoordeling

8. In geschil is of [REDACTED] terecht op staande voet is ontslagen. De kantonrechter dient te beoordelen of de reden die [REDACTED] aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd als een dringende reden kwalificeert als bedoeld in artikel 7:677 BW en of er onverwijld is opgezegd. Bij de beoordeling van de gerechtvaardigheid van het ontslag moeten de omstandigheden van het geval in onderlinge samenhang worden gezien. De aard en de ernst van het gedrag van de werknemer spelen daarbij een rol, evenals de duur van de arbeidsovereenkomst en ook de (persoonlijke) omstandigheden van de werknemer en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor de werknemer heeft.
9. Met [REDACTED] is de kantonrechter van oordeel dat het ontslag op staande voet voldoende voortvarend is gegeven, waarmee aan de eis van onverwijldheid is voldaan. [REDACTED] heeft uiteengezet dat op 21 oktober 2021 een opvallend hoog aantal gecombineerde retourneringen in de door [REDACTED] verrichte transacties is geconstateerd. Vervolgens zijn op 26 oktober 2021 de kassabonnen en camerabeelden bekeken en is R&F ingeschakeld. Diezelfde dag is [REDACTED] geconfronteerd met de dubbele retourneringen en de camerabeelden, maar heeft hij aangegeven zich dit niet te kunnen herinneren en er geen verklaring voor te hebben. [REDACTED] is vervolgens op non-actief gesteld voor het verrichten van nader onderzoek. Na de ontvangst door [REDACTED] van het rapport van R&F op 2 november 2021 is [REDACTED] direct uitgenodigd voor een gesprek op 4 november 2021 over de uitkomsten van het onderzoek. Tijdens dit gesprek heeft [REDACTED] de vragen van [REDACTED] niet kunnen beantwoorden, waarna hem is meegedeeld dat hij op staande voet is ontslagen.
10. [REDACTED] heeft aan het ontslag op staande voet de in de brief van 5 november 2021 genoemde constatering ten grondslag gelegd. Deze constatering vormt op zich genomen zelfstandig een dringende reden voor het ontslag. In haar verweer heeft zij de dringende reden ook nog eens aangevuld met door [REDACTED] afgehandelde retourneringen op 5, 7, 12, 13, 18, 19 en 21 oktober 2021. Deze constatering kunnen aan het ontslag op staande voet mede ten grondslag worden gelegd. De werkgever is bij de bewijslevering immers niet beperkt tot de bewijsmiddelen waarover hij reeds ten tijde van het ontslag beschikte (HR 31 december 1993, ECLI:NL:HR:1993:AG0712). Het (aanvullend) bewijs dat de dringende reden aanwezig was, kan alsnog worden geleverd in de procedure waarin de werknemer de dringende reden betwist (HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:55).
11. Vervolgens moet worden beoordeeld of de handelwijze van [REDACTED] het gegeven ontslag op staande voet rechtvaardigt.
12. [REDACTED] erkent dat hij in korte tijd zeven tot acht keer het klacht- en retourbeleid niet heeft gevolgd en dubbele retouren heeft geboekt zoals [REDACTED] stelt. Dat dit extreem vaak is en bij geen enkele andere vestiging zo vaak voorkomt heeft hij niet betwist, zodat daarvan zal worden uitgegaan. Hoewel hij meermalen daartoe in de gelegenheid is gesteld heeft hij geen ontlastende verklaring kunnen geven voor de wijze waarop hij heeft gehandeld. Dat hij naar zijn zeggen lange dagen werkte, met veel stress en druk, is

geen afdoende verklaring voor het verrichten van juist extra werkzaamheden, doordat immers twee bonnen moesten worden aangemaakt in plaats van één. Van een incidentele vergissing kan in redelijkheid geen sprake meer zijn. De vele dubbele retouren hadden moeten leiden tot positieve kasverschillen. Daarvan bleek echter geen sprake, zo blijkt uit het onderzoek van [REDACTED]. Hoewel uit de camerabeelden niet kan worden opgemaakt dat [REDACTED] daadwerkelijk geldbedragen heeft ontvreemd, dient daarvan gezien de voorliggende feiten en omstandigheden wel degelijk uitgegaan te worden. [REDACTED] heeft niets concreets gesteld dat ertoe kan leiden dat het geld niet bij hem terecht is gekomen. Ook de verdere inhoud van het dossier biedt daarvoor geen enkel aanknopingspunt.

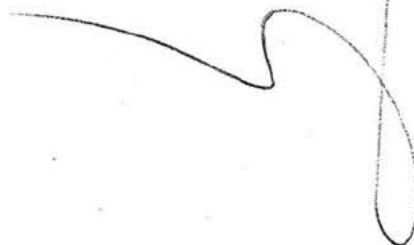
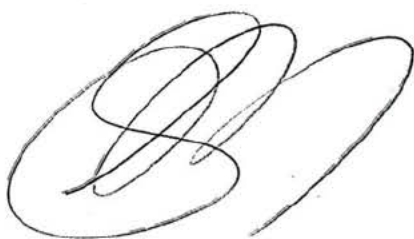
13. De handelwijze van [REDACTED] vormt naar zijn aard en ernst een dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW. Dit geldt temeer gelet op het zero tolerance-beleid van [REDACTED] ten aanzien van diefstal en fraude en in het bijzonder voor [REDACTED] die als store manager een verantwoordelijke functie heeft en als voorbeeld dient voor de overige op de vestiging werkzame medewerkers. [REDACTED] heeft het vertrouwen dat [REDACTED] in hem had ernstig geschaad. De conclusie is dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is en het ontslag op staande voet in stand kan blijven.
14. Nu hiervoor is geoordeeld dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is, zal het verzoek van [REDACTED] tot vernietiging van die opzegging worden afgewezen.
15. [REDACTED] heeft subsidiair verzocht om [REDACTED] te veroordelen een transitievergoeding te betalen. De kantonrechter heeft hiervoor geoordeeld dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven, omdat daarvoor een dringende reden aanwezig was. Op grond van artikel 7:673 lid 7 sub c BW is de transitievergoeding niet verschuldigd, indien het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Hoewel een dringende reden niet zonder meer samenvalt met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [REDACTED], leveren de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen in dit geval ook een dergelijke ernstige verwijtbaarheid op. Op grond van artikel 7:673 lid 8 BW kan de rechter, in afwijking van artikel 7:673 lid 7 sub c BW, de transitievergoeding geheel of gedeeltelijk aan de werknemer toekennen indien het niet toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. In de parlementaire geschiedenis wordt het voorbeeld genoemd van een relatief kleine misstap na een heel lang dienstverband (zie *Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 113*). In het onderhavige geval is weliswaar sprake van een lang dienstverband, maar geen sprake van een relatief kleine misstap. Dat betekent dat de transitievergoeding niet verschuldigd is en het verzoek van [REDACTED] zal worden afgewezen.
16. Nu in deze beschikking al een beslissing wordt gegeven over het verzoek van [REDACTED], is er geen reden meer om met toepassing van artikel 223 Rv een voorlopige voorziening te treffen. Een voorlopige voorziening op grond van dat artikel kan immers alleen worden getroffen voor de duur van het geding.
17. De proceskosten komen voor rekening van [REDACTED] als de in het ongelijk gestelde partij.

BESLISSING

De kantonrechter:

- I. wijst de verzoeken af;
- II. veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten die aan de zijde van [REDACTED] tot op heden begroot worden op € 747,00 aan salaris van de gemachtigde, voor zover van toepassing, inclusief btw;
- III. veroordeelt [REDACTED] in de na dit vonnis ontstane kosten, begroot op € 62,00 aan salaris gemachtigde, een en ander voor zover van toepassing inclusief btw;
- IV. verklaart de kostenveroordeling uitvoerbaar bij voorraad;
- V. wijst het anders of meer verzochte af.

Deze beschikking is gegeven door mr. M.W. van der Veen, kantonrechter, en op 22 maart 2022 in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.



Voor grosse conform
De griffier van de Rechtbank Amsterdam

