

# beschikking

---

## RECHTBANK LIMBURG

Burgerlijk recht

Zittingsplaats Roermond

Zaaknummer: 9968000 \ AZ VERZ 22-65

### Beschikking van de kantonrechter van 5 september 2022

in de zaak van:

werknemer,  
gemachtigde mr. M.J.M. Houben,  
verzoekende partij in het verzoek,

tegen:

gevestigd te  
werkgever,  
gemachtigde mr.  
verwerende partij in het verzoek.

Partijen zullen hierna \_\_\_\_\_ en \_\_\_\_\_ worden genoemd.

## 1. De procedure

1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit het navolgende:

- het op 29 juni 2022 ingediende verzoekschrift met 57 producties
- het verweerschrift van 28 juli 2022 met 14 producties
- de nadere producties 58 tot en met 61 van
- de nadere producties 15 en 16 van
- de mondelinge behandeling van het verzoek op 8 augustus 2022
- de door de gemachtigden ter zitting overgelegde pleitaantekeningen.

1.2. Ten slotte is beschikking bepaald.

## 2. De feiten

2.1. \_\_\_\_\_ is op 7 april 2003 bij \_\_\_\_\_ in dienst getreden in de functie van schilder tegen een salaris van laatstelijk € 3.499,47 per maand, bij een arbeidsomvang van 37,5 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Schilders- en afwerkings- en

glaszetbedrijf 2021-2025 van toepassing.

- 2.2. In februari 2019 heeft [ ] aan [ ] toestemming gevraagd om een dag onbetaald minder te gaan werken in verband met toenemende schouderklachten. [ ] heeft hiermee ingestemd, maar de ingangsdatum tot drie maal toe eenzijdig gewijzigd. Het verzoek van [ ] om per direct minder te gaan werken en daarvoor verlof op te nemen, is door [ ] afgewezen. [ ] was naderhand voornemens om twee dagen minder te gaan werken en daarvoor de minderuren aan te wenden voor de mantelzorg voor zijn gehandicapte kleindochter.
- 2.3. Op 18 november 2019 heeft [ ] zich ziek gemeld in verband met een ontsteking in zijn schouder. Voorafgaand aan de ziekmelding heeft [ ] aan [ ] aangegeven dat hij per 1 januari 2020 wil stoppen met werken. Nadat rechtsbijstand heeft ingeschakeld komt hij terug op dit voornemen.
- 2.4. Bij e-mailbericht van 20 december 2019 (productie 10 bij verzoekschrift) wordt [ ] opgeroepen tegen 13 januari 2020 om passende werkzaamheden te verrichten. [ ] bericht [ ] dat hij niet in staat is passende werkzaamheden te verrichten en dat hij het consult bij de bedrijfsarts op 9 januari 2020 wil afwachten.
- 2.5. Op 9 januari 2020 oordeelt de bedrijfsarts dat [ ] niet inzetbaar is voor eigen of aangepast werk.
- 2.6. Bij e-mailbericht van 16 januari 2020 ( productie 12 bij verzoekschrift) wordt [ ] opgeroepen om op 21 januari 2020 passende werkzaamheden te verrichten. Tevens doet [ ] aan [ ] een voorstel om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen.
- 2.7. Op 11 februari 2020 vindt er een gesprek plaats tussen [ ] en [ ] waarbij tevens mevrouw [ ], vertrouwenspersoon van [ ], aanwezig is.
- 2.8. Op 12 februari 2020 ontvangt [ ] andermaal een voorstel voor ontslag (productie 17 bij verzoekschrift). [ ] bericht [ ] dat hij niet instemt met dit voorstel (productie 21 bij verzoekschrift).
- 2.9. Bij e-mailbericht van 17 februari 2020 (productie 18 bij verzoekschrift) zegt [ ] toe de kosten voor taxivervoer ten behoeve van de afspraak op 19 februari 2020 te zullen vergoeden. Deze kosten worden op 28 juli 2022 betaald.
- 2.10. Op 22 februari 2020 vertrekt [ ] – na overleg met de bedrijfsarts en na verkregen toestemming van [ ] – voor familiebezoek naar Haïti. [ ] neemt hiervoor vakantieverlof op van 24 februari 2020 tot en met 4 maart 2020. [ ] moet echter de vakantie vroegtijdig afbreken in verband met het overlijden van zijn schoonmoeder op 27 februari 2020. Bij e-mailbericht van 3 maart 2020 stelt [ ] [ ] in kennis van het overlijden van zijn schoonmoeder en tevens bericht [ ] aan [ ] dat hij tijdens zijn verblijf in Haïti een voedselvergiftiging heeft opgelopen (nadere productie 59). [ ] heeft eerder aan [ ] bericht dat hij op 12 maart 2020 een operatie zal ondergaan.

- 2.11. Bij e-mailbericht van 3 maart 2020 roept [redacted] op om op 4 of 5 maart 2020 op kantoor van [redacted] te verschijnen (productie 20 bij verzoekschrift).
- 2.12. In zijn advies van 7 mei 2020 komt de bedrijfsarts in een tussentijdse evaluatie tot het oordeel dat [redacted] *revaliderend is na heelkundige interventie* en dat *er tijdelijk geen praktisch aanwendbare restcapaciteit is*.
- 2.13. In de eerstejaarsevaluatie is opgenomen dat [redacted] op 12 maart 2020 een ingreep heeft gehad en dat het herstel 3 tot 6 maanden zal duren. Tijdens het spreekuur op 25 juni 2020 stelt de bedrijfsarts vast dat *er tijdelijk geen praktisch aanwendbare restcapaciteit is*.
- 2.14. In de zomer van 2020 heeft [redacted] een detective ingeschakeld die rondom zijn eigen woning heeft geobserveerd. [redacted] wordt bij brief van 30 september 2020 van de advocaat van [redacted] schriftelijk gewaarschuwd (productie 26 bij verzoekschrift).
- 2.15. In het werkhervattingsadvies van bedrijfsarts [redacted] van 24 oktober 2020 komt deze tot de conclusie dat er sprake is van een complexe verzuimsituatie en dat er sprake is van zowel arbeidsbeperkingen als een ernstig arbeidsconflict. Dit arbeidsconflict dient aan de hand van de STECR-richtlijnen te worden opgelost. Werkgever en werknemer dienen op zo kort mogelijke termijn tot een oplossing te komen.
- 2.16. In de werkhervattingsadviezen van 5 december 2020, 15 januari 2021, 26 februari 2021 en 9 april 2021 komt de bedrijfsarts telkens tot de conclusie dat er geen arbeidsmogelijkheden zijn.
- 2.17. Op 21 mei 2021 geeft bedrijfsarts [redacted] aan dat er forse beperkingen zijn en dat de werknemer niet geschikt wordt geacht voor werk bij de eigen werkgever. Wel kan gestart worden met re-integratie in spoor 2 en met het oplossen van het arbeidsconflict door een professionele mediator (productie 42 bij verzoekschrift). Dit advies wordt herhaald op 9 juli 2021 en op 20 augustus 2021 (respectievelijk productie 43 en 45 bij verzoekschrift).
- 2.18. Bij beslissing van 19 november 2021 krijgt [redacted] een WIA-uitkering van € 2.290,40 bruto per maand, exclusief vakantiegeld. Op 19 januari 2022 volgt de 26-weeken verklaring van de bedrijfsarts. Hervatting bij de eigen werkgever wordt onmogelijk geacht (productie 50 bij verzoekschrift).
- 2.19. Op 9 maart 2022 wordt door het UWV een ontslagvergunning verleend en zegt de arbeidsovereenkomst op tegen 30 april 2022.

### 3. Het geschil

- 3.1. [redacted] verzoekt in deze procedure primair om toekenning van een billijke vergoeding ex artikel 7: 682 lid 1 c BW ter hoogte van € 116.364,64. [redacted] stelt zich daarbij – samengevat - op het standpunt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub b BW het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Het handelen van [redacted] tijdens het ziekteverlof van [redacted] heeft geleid tot



ernstige psychische klachten naast de reeds aanwezig fysieke klachten, de volledige arbeidsongeschiktheid ten gevolge hebbend. Daarnaast vordert een immateriële schadevergoeding van € 25.000,00. Van de gevorderde billijke vergoeding maakt tevens deel uit de inkomensschade die heeft geleden over het tweede ziektejaar.

3.2. Subsidiair heeft zijn vordering gegrond op het handelen van in strijd met goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW) en artikel 7:658 BW (schending van de op de werkgever rustende zorgplicht/werkgeversaansprakelijkheid).

3.3. voert gemotiveerd verweer. betwist nadrukkelijk dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van haar kant. betwist voorts dat zij heeft aangestuurd op een ontslag. Van slecht werkgeverschap en schending van de zorgplicht kan evenmin sprake zijn.

3.4. De kantonrechter zal – voor zover relevant – hierna nader ingaan op de wederzijdse standpunten van partijen.

#### 4. De beoordeling

4.1. Ter beoordeling ligt voor de vraag of dusdanig verwijtbaar jegens heeft gehandeld, dat het opleggen van een billijke vergoeding gerechtvaardigd is.

4.2. verwijt – kort samengevat - dat zij een ziekmakende situatie heeft veroorzaakt en dat zij onvoldoende heeft ondernomen om de voor ziekmakende en verergerende spanningen op te lossen.

4.3. kan erkennen dat er momenten in het gehele traject zijn geweest, dat zij anders had kunnen handelen, maar zij betwist dat er sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen.

4.4. De kantonrechter overweegt – gezien de processtukken en gehoord partijen ter zitting van 8 augustus 2022 – het volgende.

4.5. baseert zijn verzoek primair op het bepaalde in artikel 7:682 lid 1 onder c BW. De kantonrechter krijgt in dat verband de vraag voorgelegd of de opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel b (langdurige arbeidsongeschiktheid) het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Naar het oordeel van de kantonrechter moet deze vraag bevestigend worden beantwoord en wel om de volgende redenen.

#### Het verzoek van om korter te mogen werken

4.6. Medio februari 2019 geeft aan aan dat hij graag een dag minder wil gaan werken. Reden daarvoor is gelegen in de fysieke belasting van en door hem ervaren toenemende schouderklachten. kan in beginsel instemmen met dit verzoek, maar op initiatief van wordt de ingangsdatum van de verkorte arbeidstijd tot driemaal toe uitgesteld. voert in dat verband aan dat organisatorische redenen hier aan ten grondslag lagen. geeft vervolgens voor de uiteindelijke ingangsdatum van 1 januari 2020 aan dat dat hij helemaal wil stoppen met

werken. Met de ziekmelding van november 2019 worden de plannen van om de arbeidsovereenkomst met te beëindigen doorkruist.

4.7. verwijt dat zij met het vertragen van de ingangsdatum van de verkorte arbeidstijd geen rekening heeft gehouden met diens toenemende gezondheidsklachten. stelt in dat verband dat zij eerst op zoek is gegaan naar een vervangende schilder en dat zij daarnaast de werkzaamheden anders georganiseerd moesten worden. Daarbij speelde ook het werken in tweetallen en het vervoer naar de werkplekken een rol.

4.8. De kantonrechter is van oordeel dat adequater had kunnen en moeten reageren op het verzoek van heeft ter zitting aangevoerd dat er 25 uitvoerenden aan het werk zijn binnen het bedrijf. Bij een dergelijke personeelsomvang moet het mogelijk zijn om flexibeler met de personeelsinzet om te gaan. Het feit dat de collega waarmee tot het voorjaar van 2020 werkte niet over een rijbewijs beschikt, mag – gelet op de grootte van de organisatie van – geen reden zijn om niet aan het verzoek van om op korte termijn minder te mogen werken tegemoet te komen.

#### Het inschakelen van bedrijfsrecherche

4.9. Op enig moment gaat in op geruchten van collega's van dat hij tijdens zijn ziekteperiode en nadat hij aan zijn schouder is geopereerd, thuis aan het werk is.

Deze geruchten geven aanleiding om onderzoeks- en recherchebureau Tempelman in te schakelen. Dit bureau voert enige tijd – partijen verschillen van mening over de duur van de periode dat bureau Tempelman is ingeschakeld – observaties nabij de woning van uit.

4.10. betwist in de eerste plaats dat er collega's zijn die bij hem in de buurt wonen of die zijn huis passeren op weg van en naar het werk. Daarnaast weerspreekt nadrukkelijk dat hij zich niet heeft gehouden aan voorschriften van behandelend arts en de bedrijfsarts. voert in dat verband aan dat hij om zijn zinnen te verzetten op advies van de praktijkondersteuner op therapeutische basis lichte werkzaamheden in en om het huis heeft verricht, daarbij ondersteund door zijn schoonzoon.

4.11. De kantonrechter is van oordeel dat de inzet van een recherchebureau een vergaand middel is dat niet lichtvaardig ingezet mag worden. Uitgangspunt daarbij is dat het doen controleren van een werknemer buiten zijn medeweten door een recherchebureau alleen dan aanvaardbaar is, wanneer sprake is van zeer bijzondere omstandigheden waarbij tegen de werknemer ernstige verdenkingen zijn gerezen ter zake van ernstige overtredingen, die een onderzoek buiten de werknemer om noodzakelijk maken. Daarvan is naar het oordeel van de kantonrechter in casu geen sprake en de kantonrechter acht de inzet van een recherchebureau dan ook volstrekt buitenproportioneel. De inzet van dit middel brengt per definitie een ernstige inbreuk mee op de persoonlijke levenssfeer van de betrokken werknemer. Nadat de geruchten van collega's – die door niet bij naam worden genoemd en voor anoniem blijven – hebben bereikt gaat zij zonder slag of stoot over tot het inschakelen van bureau Tempelman, daarmee een onevenredig grote inbreuk makend op de privacy van



4.12. De brief van 30 september 2020 van de advocaat van [redacted] aan [redacted] – onder meer inhoudende een officiële waarschuwing en de dreiging van een loonstop – komt hard bij [redacted] binnen en veroorzaakt bij hem een grote vertrouwensbreuk. De toen reeds aanwezige psychische klachten worden in ernstige mate verergerd, hetgeen ook wordt bevestigd door bedrijfsarts [redacted] in diens rapportage van 24 oktober 2020. De kantonrechter acht het handelen van [redacted] op dit punt onoorbaar. [redacted] had er beter aan gedaan om met [redacted] het gesprek aan te gaan en hem te confronteren met de geruchten van collega's. Daarnaast had een arbeidsdeskundige kunnen beoordelen of de door [redacted] uitgevoerde werkzaamheden zijn fysieke belastbaarheid zouden overschrijden of schadelijk zouden kunnen zijn voor zijn herstel. Tot slot wijst de kantonrechter erop dat het in eigen tempo klussen in en rond de eigen woning totaal iets anders is dan het 8 uur per dag uitvoeren van productie-schilderwerk. [redacted] had zich dit kunnen en moeten realiseren.

4.13. [redacted] heeft geen verklaring gegeven waarom ze voor deze specifieke handelwijze heeft gekozen. De kantonrechter acht het handelen van [redacted] – mede gelet op de gevolgen die een en ander voor [redacted] heeft gehad – ernstig verwijtbaar.

Passieve houding ten aanzien van mediation-adviezen

4.14. Vanaf 24 oktober 2020 is door de bedrijfsarts uitdrukkelijk geadviseerd om mediation te starten. De bedrijfsarts acht van groot belang dat het arbeidsconflict wordt opgelost, nu daarin een belangrijk therapeutisch effect voor [redacted] ligt. In de daaropvolgende adviezen van de bedrijfsarts wordt telkens opnieuw benoemd dat mediation noodzakelijk is voor de verbetering van de medische gesteldheid van [redacted] en wordt geadviseerd zo snel mogelijk te beginnen met mediation. Ondanks dat de bedrijfsarts in zijn adviezen opneemt dat uitstel van de mediation leidt tot een onnodige stagnatie in de re-integratie van [redacted] en tot gevolg heeft dat de medische klachten van [redacted] toenemen, initieert [redacted] geen mediationtraject. Uit de processtukken noch uit het verhandelde ter zitting blijkt dat [redacted] op dit gebied een voortrekkersrol heeft genomen, terwijl dit toch wel van [redacted] als werkgever verwacht had mogen worden. Het verwijt aan het adres van [redacted] dat deze niet voor mediation zou openstaan wordt verder niet onderbouwd en blijkt voor het overige ook nergens uit. Het niet benutten van mediationmogelijkheden heeft het verdere herstel van [redacted] in de weg gestaan, terwijl de bedrijfsarts het belang hiervan meerdere keren heeft benadrukt.

Aandringen op ontslag dan wel werkhervatting

4.15. [redacted] stelt zich op het standpunt dat [redacted] herhaaldelijk bij [redacted] heeft aangedrongen om in te stemmen met ontslag. Daarbij werd [redacted] telkens een zeer korte bedenktijd gegund. Ook heeft [redacted] ten onrechte en tegen het advies van de bedrijfsarts in aangedrongen op werkhervatting, zonder daarbij oog te hebben voor de psychische gesteldheid van [redacted]. [redacted] heeft [redacted] daarmee in ernstige mate onder druk gezet.

4.16. De kantonrechter stelt vast dat daar waar de bedrijfsarts adviseert om gesprekken met betrekking tot re-integratie te laten plaatsvinden op volstrekt neutraal terrein, [redacted] volhardt in het oproepen van [redacted] op haar kantoor dan wel op de locatie van [redacted]. Ook nu heeft [redacted] weinig oog voor de psychische problematiek van [redacted].

Overige punten

4.17. heeft naast het vorenstaande meerdere punten aangehaald die hij schaaft onder de noemer *nesterijen*.

Zo noemt de volgende aspecten:

- wordt opgeroepen om passende werkzaamheden te verrichten kort nadat de bedrijfsarts heeft geoordeeld dat daarvoor geen mogelijkheden zijn
- ontvangt geen Kerstpakket
- ontvangt geen verjaardagskaart
- toegezegde betaling van taxikosten op 19 februari 2020 wordt pas op 28 juli 2022 nagekomen
- geen condoleance bij overlijden van de schoonmoeder van
- oproep van om te komen werken op 4 maart 2020 nadat in kennis heeft gesteld dat hij eerder van vakantie is moeten terugkeren in verband met het overlijden van zijn schoonmoeder en nadat hij heeft bericht dat hij op vakantie een voedselvergiftiging heeft opgelopen

4.18. heeft voormelde punten als uiterst pijnlijk ervaren. Met name het feit dat, geheel voorbij gaat aan de omstandigheid dat zijn vakantie in Haïti vroegtijdig moet afbreken vanwege het overlijden van zijn schoonmoeder en bovendien tijdens deze vakantie een voedselvergiftiging oploopt. Hoewel

daarvan in kennis stelt, leidt dit niet tot enig medeleven van de kant van . wordt enkel ongeroepen om zich direct na thuiskomst weer te melden bij . De door aangehaalde punten hebben er mede toe geleid dat het herstel van langer heeft geduurd en dat er een verdere verwijdering tussen is ontstaan. De kantonrechter verwijst in dit verband naar het schrijven van 29 april 2021 (productie 41 bij verzoekschrift) van de behandelend GGZ- psycholoog, waarin met zoveel woorden wordt vermeld dat het arbeidsconflict luxerend en een onderhoudende factor is bij de stemmings- en angstklachten van . Dit om de ernst van de situatie aan te geven.

4.19. is de kantonrechter van oordeel dat ; een ernstig verwijt kan worden gemaakt voor wat betreft het ontstaan en het voortduren van de medische klachten van die uiteindelijk tot opzegging van de arbeidsovereenkomst hebben geleid. heeft onvoldoende actie ondernomen om de voor ziekmakende situatie op te lossen. De hiervoor omschreven handelingen van in onderlinge samenhang bezien, moeten naar het oordeel van de kantonrechter worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar. In haar beslissing op de ontslag aanvraag van 9 maart 2022 stelt het UWV dat het arbeidsconflict een voortdurende, ongemeen negatieve impact op de gezondheid van heeft. Naar het oordeel van de kantonrechter had het initiatief om het arbeidsconflict op te lossen bij, moeten liggen. Niet gebleken is dat, daartoe voldoende, adequate initiatieven heeft ontplooid. moet daarvan een ernstig verwijt worden gemaakt. De kantonrechter zal het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding op grond van het bepaalde in artikel 7:682 lid 1 onder c BW dan ook toewijzen.



*de hoogte van de billijke vergoeding*

4.20. Nu er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door [redacted] zal aan [redacted] een billijke vergoeding worden toegekend. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding gaat het er om dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding kan rekening worden gehouden met alle omstandigheden van het geval, waaronder de gevolgen van het ontslag voor de werknemer, voor zover deze zijn toe te rekenen aan het ernstig verwijtbare gedrag van de werkgever. Daarbij speelt ook de verwachte 'levensduur van de arbeidsovereenkomst', alsmede de elders te verwerven inkomsten een rol. (zie onder meer Hoge Raad 30-06-2017, ECLI:NL:HR:2017:1187 (New Hairstyle)).

4.21. [redacted] vordert een billijke vergoeding van in totaal € 141.364,64 bruto, bestaande uit, kort gezegd, de inkomensschade (€ 116.364,64) en een immateriële schadevergoeding ter hoogte van € 25.000,00.

4.22. Naar het oordeel van de kantonrechter moet het gevorderde bedrag ter zake loonderving worden bijgesteld naar beneden, omdat uit de feiten blijkt dat helemaal niet voornemens was tot aan zijn pensioenleeftijd te blijven werken. Hij had immer reeds aangegeven dat hij twee dagen minder wilde gaan werken in verband met mantelzorg voor zijn gehandicapte kleindochter. Daarnaast had [redacted] ernstig toenemende schouderklachten die het al niet aannemelijk maken, dat hij tot aan zijn pensioen fulltime zou blijven werken.

4.23. Dat leidt ertoe dat de kantonrechter het becijferde inkomensverlies sterk zal moeten beperken. Daarbij overweegt de kantonrechter tevens dat niet valt uit te sluiten dat [redacted] in de toekomst nog op enigerlei wijze inkomen zal genereren. Dat alles bij elkaar genomen acht de kantonrechter een billijke vergoeding ter zake inkomensschade van € 30.000,00 bruto gerechtvaardigd. Daarnaast zal de kantonrechter de billijke vergoeding ter zake immateriële schade vast stellen op een bedrag van € 25.000,00. Daarbij rekent de kantonrechter het prematuur inschakelen van recherchebureau Tempelman [redacted] in ernstige mate aan. De kantonrechter is van oordeel dat het toe te wijzen totaalbedrag van € 55.000,00 bruto aansluit bij de mate van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van [redacted].

4.24. De kantonrechter zal het primair onder IV gevorderde (aanvulling 2<sup>e</sup> ziektejaar) afwijzen, nu de verlaging van het loon conform artikel 34 cao heeft plaatsgevonden. Los van de psychische klachten en de conflictsituatie was [redacted] beperkt in zijn arbeidsmogelijkheden vanwege ernstige klachten aan zijn schouder, ten gevolge waarvan hij tenminste gedeeltelijk arbeidsongeschikt is. Dat deze schouderklachten in het 2<sup>e</sup> ziektejaar verholpen zouden zijn, is niet gesteld en onderbouwd.



4.25. zal als de in het ongelijk gestelde partij in de kosten van deze procedure aan de kant van gevallen worden veroordeeld. Deze kosten worden tot aan deze uitspraak als volgt begroot:

- griffierecht	€ 86,00
- salaris gemachtigde	€ 747,00
totaal	€ 833,00

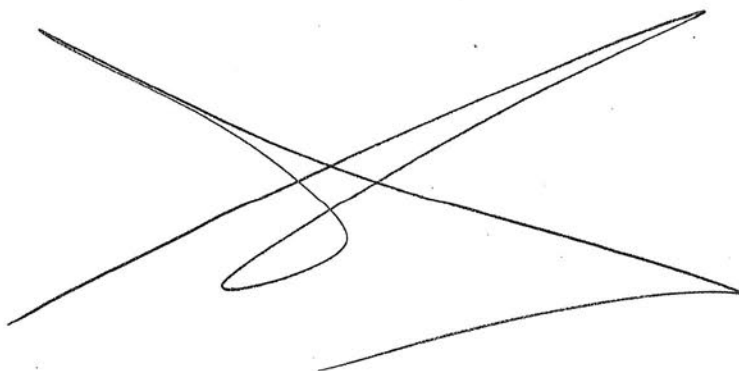
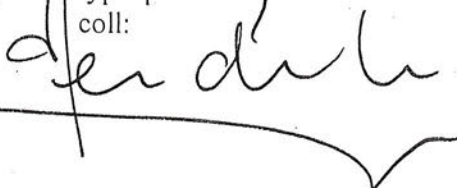
## 5. De beslissing

De kantonrechter:

- 5.1. veroordeelt om aan te betalen een billijke vergoeding ter hoogte van € 55.000,00 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 29 juni 2022 tot aan de dag van algehele voldoening,
- 5.2. veroordeelt in de kosten van deze procedure aan de kant van gevallen en tot aan deze uitspraak begroot op een bedrag van € 833,00,
- 5.3. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad,
- 5.4. wijst het meer of anders verzochte af.

Deze beschikking is gewezen door mr. J.W. Rijkssen en in het openbaar uitgesproken.

type: ph  
coll:



VOOR EENSLUIDEND ANSCRIJF  
De griffier

