

vonnis

RECHTBANK NOORD-HOLLAND

Handel, Kanton en Insolventie
locatie Haarlem

Zaaknr./rolnr.: 10037038 \ VV EXPL 22-102
Uitspraakdatum: 6 september 2022

Vonnis van de kantonrechter in kort geding in de zaak van:

██████████
wonende te ██████████
eiseres
verder te noemen: ██████████
gemachtigde: mr. S.C. Verlinden

tegen

de besloten vennootschap ██████████
gevestigd te Hoofddorp
gedaagde
verder te noemen: ██████████
gemachtigde: mr. L.P. Quist

De zaak in het kort

In deze zaak vordert de werknemer doorbetaling van loon en wedertewerkstelling. De werkgever vindt dat de werknemer ondubbelzinnig en onvoorwaardelijk de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. De werknemer is het daar niet mee eens. Volgens de werknemer heeft zij alleen aan de werkgever gevraagd of het mogelijk was een vaststellingsovereenkomst te sluiten. De kantonrechter wijst de vorderingen toe. Van een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging is geen sprake en de werkgever heeft ook niet voldaan aan zijn onderzoeksplicht. De tegenvorderingen van de werkgever worden afgewezen.

1. Het procesverloop

1.1. ██████████ heeft ██████████ op 23 augustus 2022 gedagvaard.

1.2. De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 23 augustus 2022. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van hun standpunten, mede aan de hand van pleitaantekeningen, naar voren hebben gebracht. Voorafgaand aan de zitting heeft ██████████ op 22 augustus 2022 stukken toegezonden, waarbij ██████████ een tegenvordering en ook een voorwaardelijk verzoek tot ontbinding heeft ingediend. ██████████ heeft vervolgens een verweerschrift ingediend. Op de zitting is door de kantonrechter meegedeeld dat het voorwaardelijke verzoek tot ontbinding in deze voorlopige voorziening niet zal worden behandeld maar dat dat in in een aparte verzoekschriftprocedure zal gebeuren.

2. De feiten

2.1. [REDACTED] geboren op [REDACTED], is sinds 1 augustus 2018 in dienst bij [REDACTED]. De functie van [REDACTED] is Service Support IATA met een salaris van € 2.500,- bruto per maand. In artikel 3.2 van de arbeidsovereenkomst is bepaald dat opzegging schriftelijk moet gebeuren.

2.2. In artikel 13.3 van de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de loondoorbetaling bij ziekte plaatsvindt conform de cao. In artikel 15.2 en 15.3 van de arbeidsovereenkomst is een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen met een boeteclausule van € 5.000,- per overtreding.

2.3. In een addendum van 1 mei 2020 bij de arbeidsovereenkomst zijn [REDACTED] en [REDACTED] het volgende overeengekomen:

“(...) in aanmerking nemende dat partijen op 01-03-2019 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn aangegaan, verklaren de volgende wijzigingen in de arbeidsovereenkomst overeen te komen:

(...)

Artikel 2: Toepasselijkheid cao

1. In artikel 21 was bepaald: “De Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de reisbranche, alsmede de daarbij behorende bijlagen, zoals deze luiden of zullen komen te luiden, vormen met deze arbeidsovereenkomst en de hiervan deel uitmakende controlevoorschriften bij ziekte een geheel.”

2. Deze bepaling wordt gewijzigd in: “De Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de reisbranche (alsmede de daarbij behorende bijlagen) voor zover deze algemeen verbindend is verklaard vormt met deze arbeidsovereenkomst en de hiervan deel uitmakende controlevoorschriften bij ziekte een geheel.”

2.4. Op 23 mei 2022 aan het einde van de middag heeft op verzoek van [REDACTED] een gesprek plaatsgevonden tussen [REDACTED] en haar leidinggevende, mevrouw [REDACTED] (hierna: [REDACTED]). In dit gesprek heeft [REDACTED] kenbaar gemaakt dat zij een einde wenst aan de arbeidsovereenkomst. Ook heeft [REDACTED] gevraagd of het mogelijk is om een vaststellingsovereenkomst te sluiten. [REDACTED] heeft aangegeven dat zij dit moet navragen bij de HR-verantwoordelijke, mevrouw [REDACTED] (hierna: [REDACTED]).

2.5. Op 24 mei 2022 heeft tussen [REDACTED] en [REDACTED] de volgende correspondentie plaatsgevonden, voor zover hier relevant:

[REDACTED]
“Hi, ik heb [REDACTED] gesproken daar nog even op terug te komen. Maar zou je mij concreet misschien een voorstel willen doen? Ik zou ook heel graag dan je opzegging willen ontvangen omdat ik dit ook met de directie moet overleggen...”

[REDACTED]
“Ja, ik kan een mailtje opstellen met hoe ik het graag zou willen afronden. Ik hoef verder eigenlijk niks, maar zou graag behoud WW willen voor de zekerheid aangezien ik even weer op een 0-punt moet gaan komen voor mezelf en ben uiteraard bereid om mijn opzegtermijn vol te maken omdat ik begrijp dat het voor jullie ook.”

■■■■■
“Hierbij zoals besproken stuur ik je het verzoek of we tot een vso kunnen komen met elkaar. Ik hoop snel van je te horen.”

■■■■■
“Zoals gisteren ook persoonlijk besproken met ■■■■■ heb ik helaas voor mezelf moeten beslissen om afscheid te nemen van elkaar. Dit valt mij ook erg zwaar en was lastig om te zeggen, maar ik merk aan mezelf dat ik al langere tijd geen werkplezier meer ervaar en het mij erg veel energie kost. Dit begint parten te spelen in mijn prive-leven en geeft mij veel onrust.

Ik heb gister ■■■■■ gevraagd of het mogelijk zou zijn om een VSO met elkaar af te spreken. Uiteraard ben ik bereid om mijn volledige opzegtermijn van 2 maanden (juni, juli) door te werken om jullie ook de kans te bieden een vervanger te vinden.

Ik kijk ondanks alles terug op een mooie tijd bij ■■■■■ en zou het graag op een fijne en nette manier met elkaar willen afronden.(...)”

■■■■■
“Hartelijk dank voor het doorsturen van de schriftelijke opzegging.

Zoals vanmorgen al even aangegeven zou ik graag nog na je vakantie een afspraak met je willen maken om dit te bespreken, uiteraard met respect voor je beslissing hierin. Ik zal jouw verzoek gaan bespreken en dan kom ik hier zo spoedig mogelijk op terug. Ik moet vragen wat dit voor ons als werkgever inhoudt. (...) Ik begrijp uiteraard dat je de mogelijkheid tot het aanvragen van ww hiermee wenst. Ik kom hier dus nog zo spoedig mogelijk op terug en ga er voor nu wel vanuit dat wij vandaag officieel kunnen nemen als definitieve opdracht tot het beëindigen van je arbeidsovereenkomst.”

2.6. In de dagen hierna heeft ■■■■■ haar collega's geïnformeerd over het einde van haar dienstverband.

2.7. Eind mei 2022 heeft ■■■■■ een auto-ongeluk gehad, waarvan zij ■■■■■ direct op de hoogte heeft gesteld.

2.8. Op 15 juni 2022 heeft ■■■■■ aan ■■■■■ kenbaar gemaakt dat zij niet wil meewerken aan een vaststellingsovereenkomst.. Per e-mail van 19 juni 2022 heeft ■■■■■ als volgt gereageerd:

“Afgelopen week spraken we elkaar over de opties tot een VSO. Jullie hebben kenbaar gemaakt dat een en ander niet mogelijk is. In navolging daarop wil ik benadrukken dat er van mijn zijde geen opzegging is geweest, zoals wordt gesuggereerd in onderstaande.”

2.9. Op dezelfde datum heeft ■■■■■ zich ziek gemeld.

2.10. Per e-mail van 22 juni 2022 heeft ■■■■■ onder meer laten weten dat zij ervan uit gaat dat ■■■■■ zelf op 23 mei 2022 heeft opgezegd per 1 augustus 2022 en dat zij de ziekmelding van ■■■■■ bij de arbodienst heeft gemeld.

2.11. Bij e-mail van 11 juli 2022 heeft de gemachtigde van [REDACTED] onder meer laten weten dat [REDACTED] bereid en beschikbaar is om werkzaamheden te verrichten (met inachtneming van ziekte en het advies van de bedrijfsarts).

3. De vordering

3.1. [REDACTED] vordert dat de kantonrechter bij wijze van voorlopige voorziening [REDACTED] veroordeelt tot wedertewerkstelling, op straffe van verbeurte van een dwangsom, en betaling van het loon vanaf 1 augustus 2022 tot de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Ook maakt [REDACTED] aanspraak op de wettelijke verhoging en de wettelijke rente. Tot slot maakt [REDACTED] aanspraak op afgifte van deugdelijke specificaties van deze bedragen, op straffe van verbeurte van een dwangsom.

3.2. [REDACTED] legt het volgende – kort weergegeven – aan de vordering ten grondslag. [REDACTED] heeft de arbeidsovereenkomst niet opgezegd, niet mondeling en niet schriftelijk. Begin 2022 ging het mentaal slechter met [REDACTED] en is zij in een burn-out terecht gekomen. In plaats van zich ziek te melden is [REDACTED] blijven doorwerken totdat het niet meer ging. [REDACTED] heeft in een gesprek op 23 mei 2022 aan haar leidinggevende verzocht of zij haar een vaststellingsovereenkomst wilde aanbieden maar later is gebleken dat [REDACTED] dat niet wilde en daarom duurt de arbeidsovereenkomst voort.

4. Het verweer en de tegenvordering

4.1. [REDACTED] betwist de vordering. Zij voert aan – samengevat – dat [REDACTED] de arbeidsovereenkomst op 23 mei 2022 in een gesprek met haar leidinggevende ondubbelzinnig en onvoorwaardelijk heeft opgezegd. Dit heeft zij ook schriftelijk herhaald en nadien ook kenbaar gemaakt aan haar collega's en opdrachtgevers van [REDACTED]. Het besluit van [REDACTED] stond vast; zij wilde een einde van de arbeidsovereenkomst. [REDACTED] heeft [REDACTED] om een vaststellingsovereenkomst gevraagd omdat zij wist dat zij bij ontslagname geen ww-uitkering zou ontvangen. Dit was echter geen voorwaarde. Toen [REDACTED] later te kennen gaf dat zij niet mee wilde werken aan een vaststellingsovereenkomst, kwam [REDACTED] ineens terug op haar opzegging en meldde zij zich ziek. Inmiddels is de functie (met medeweten) van [REDACTED] ook al ingevuld. Verder ontbreekt het spoedeisend belang en moet zij niet-ontvankelijk worden verklaard in haar vorderingen omdat er geen deskundigenverklaring is overgelegd.

4.2. [REDACTED] vordert dat de kantonrechter bij wijze van voorlopige voorziening [REDACTED] veroordeelt tot betaling van € 528,40 netto wegens teveel betaald loon. Ook maakt [REDACTED] aanspraak op € 10.000,- aan boete wegens overtreding van het nevenwerkzaamhedenbeding.

4.3. [REDACTED] legt aan deze tegenvordering het volgende ten grondslag. Partijen zijn in een addendum bij de arbeidsovereenkomst overeengekomen dat de cao voor de reisbranche alleen van toepassing is als deze algemeen verbindend is verklaard. De algemeen verbindend verklaarde cao voor de reisbranche is op 30 juni 2022 geëindigd, zodat deze niet langer van toepassing is. Voor [REDACTED] geldt dan ook dat zij verplicht is om tijdens ziekte 70% van het loon te betalen en geen 100%, zoals de cao voorschrijft. [REDACTED] heeft over de maand juli 2022 ten onrechte 100% uitbetaald. Verder heeft [REDACTED] het nevenwerkzaamhedenbeding overtreden. Naast haar werk bij [REDACTED] runt [REDACTED] nog een airbnb en doet zij de administratie voor de bedrijven van haar

partner. [REDACTED] was hiervan niet op de hoogte, laat staan dat zij hier toestemming voor heeft verleend. [REDACTED] heeft hiermee een boete verbeurd van 2x € 5.000,- = € 10.000,-.

5. De beoordeling

de vordering

5.1. De vordering in kort geding kan alleen worden toegewezen als [REDACTED] daarbij een spoedeisend belang heeft. Dat is het geval, omdat het hier gaat om een loonvordering. De stelling van [REDACTED] dat [REDACTED] voor haar levensonderhoud niet afhankelijk zou zijn van de voortzetting van de loonbetaling, is niet onderbouwd.

5.2. Verder is voor toewijzing van de vordering in dit kort geding vereist dat de feiten en omstandigheden die aan de vordering ten grondslag zijn gelegd, voldoende aannemelijk zijn. Ook moet in voldoende mate waarschijnlijk zijn dat de vordering in een nog te voeren gewone procedure (bodemprocedure) zal worden toegewezen. Voor nader onderzoek naar bepaalde feiten en omstandigheden of voor bewijslevering door bijvoorbeeld getuigen is in dit kort geding geen plaats. Dat moet gebeuren in een eventuele bodemprocedure. De beoordeling in dit kort geding is dan ook niet meer dan een voorlopig oordeel over het geschil tussen partijen.

Geen deskundigenoordeel vereist

5.3. [REDACTED] voert aan dat [REDACTED] geen deskundigenverklaring als bedoeld in artikel 7:629a van het Burgerlijk Wetboek (BW) heeft overgelegd, zodat [REDACTED] niet-ontvankelijk moet worden verklaard in haar vorderingen. De kantonrechter volgt dit verweer niet. Het overleggen van een deskundigenverklaring bij een vordering tot betaling van loon tijdens ziekte geldt niet in kort geding¹. Daar komt bij dat [REDACTED] pas op de zitting de ziekte van [REDACTED] voor het eerst heeft betwist, terwijl zij de ziekte heeft erkend in haar e-mail van 22 juni 2022. Ook daarom kan van [REDACTED] redelijkerwijs niet gevergd worden dat zij een deskundigenoordeel overlegt².

5.4. Kern van de zaak betreft de vraag of [REDACTED] de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] tegen 1 augustus 2022 heeft opgezegd.

5.5. De kantonrechter stelt voorop dat naar vaste rechtspraak de opzegging van een arbeidsovereenkomst door de werknemer een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring vereist, die erop is gericht de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. Deze strenge maatstaf dient ertoe de werknemer te behoeden voor de ernstige gevolgen die vrijwillige beëindiging van het dienstverband voor hem of haar kan hebben, zoals het mogelijk verlies van aanspraken ingevolge de sociale zekerheidswetgeving, met name een werkloosheidsuitkering. In verband met die ernstige gevolgen zal de werkgever niet spoedig mogen aannemen dat een verklaring van de werknemer is gericht op vrijwillige beëindiging van de dienstbetrekking. Onder omstandigheden kan op de werkgever een onderzoeksplicht rusten om na te gaan of de werknemer daadwerkelijk wilde opzeggen en een verplichting om de werknemer over de gevolgen van de opzegging voor te lichten. De omvang van de

¹ Zie Hoge Raad 14 september 2018, ECLI:NL:HR:2018:1673

² Zie Kamerstukken II 1995/96, 24439, 3, p. 65

onderzoeksplicht van de werkgever wordt bepaald door de concrete feiten en omstandigheden.³

Geen duidelijke en ondubbelzinnige opzegging

5.6. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat [REDACTED] de arbeidsovereenkomst niet duidelijk en ondubbelzinnig heeft opgezegd, en overweegt daartoe als volgt.

5.7. Naar het oordeel van de kantonrechter is van een schriftelijke opzegging door [REDACTED] geen sprake, zoals artikel 3.2 van de arbeidsovereenkomst in geval van opzegging vereist. Uit de onder de feiten geciteerde correspondentie tussen [REDACTED] en [REDACTED] op 24 mei 2022 kan niet worden afgeleid dat sprake is van een ondubbelzinnige verklaring waaruit kon en mocht worden opgemaakt dat [REDACTED] onvoorwaardelijk wilde dat haar dienstverband bij [REDACTED] zou eindigen, met alle gevolgen van dien. De door haar gebruikte bewoordingen (“Ik hoef verder eigenlijk niks, maar zou graag behoud WW willen voor de zekerheid aangezien ik even weer op een 0-punt moet gaan komen voor mezelf”, “Dit valt mij ook erg zwaar en was lastig om te zeggen”, “Ik heb gister [REDACTED] gevraagd of het mogelijk zou zijn om een VSO met elkaar af te spreken”) duiden er niet op dat de wil van [REDACTED] daadwerkelijk op een eenzijdige opzegging was gericht. Het lijkt er veel meer op dat haar wil was gericht op een beëindiging met wederzijds goedvinden zodat zij aanspraak zou kunnen maken op een ww-uitkering. Het had op de weg van [REDACTED] gelegen om dit te onderzoeken en niet direct in te zetten op een exit-procedure. Daarbij komt dat [REDACTED] pas op 15 juni 2022 aan [REDACTED] heeft meegedeeld dat zij niet mee zou werken aan een vaststellingsovereenkomst, terwijl op 24 mei 2022 is toegezegd hier zo spoedig mogelijk op terug te komen.

5.8. Verder constateert de kantonrechter dat partijen een verschillende lezing geven van het gesprek op 23 mei 2022 tussen [REDACTED] en [REDACTED]. Volgens [REDACTED] heeft zij enkel geïnformeerd naar de mogelijkheid van het sluiten van een vaststellingsovereenkomst, terwijl [REDACTED] aangeeft dat [REDACTED] duidelijk de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Wat daar ook van zij, in elk geval staat vast dat [REDACTED] verrast was dat [REDACTED] een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wenste omdat zij in de veronderstelling verkeerde dat [REDACTED] met plezier naar haar werk ging. Ook is voldoende aannemelijk geworden dat [REDACTED] tijdens het gesprek geëmotioneerd was. [REDACTED] heeft toegelicht dat zij om diverse redenen al langere tijd niet goed in haar vel zat, maar dit nooit heeft (willen) laten blijken, en een einde van de arbeidsovereenkomst voor haar de enige uitweg leek. De kantonrechter heeft onvoldoende aanleiding om te twijfelen aan het verhaal van [REDACTED]. Het feit dat [REDACTED] de wens heeft uitgesproken om tot een einde van de arbeidsovereenkomst te komen, is onder de hiervoor genoemde omstandigheden dan ook onvoldoende om aan te nemen dat [REDACTED] de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk wilde beëindigen (zonder vaststellingsovereenkomst). [REDACTED] mocht daarvan dan ook niet uit gaan. Van een duidelijke en ondubbelzinnige mondelinge opzegging op 23 mei 2022 is naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter dan ook geen sprake.

5.9. Het ontbreken van een duidelijke en ondubbelzinnige, op beëindiging gerichte wilsverklaring van [REDACTED] leidt tot het oordeel dat geen sprake is van een (rechtsgeldige) opzegging van arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2022, zodat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd. Aan de vraag of [REDACTED] gerechtvaardigd op de verklaring van [REDACTED] op 23 mei 2022 mocht vertrouwen dan wel had moeten verifiëren of het daadwerkelijk de

³ Zie HR 10 juni 2005, ECLI:NL:HR:2005:AS8387

bedoeling was van [REDACTED] om haar arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen, wordt dan ook niet toegekomen.

5.10. Gelet op het voorgaande is de gevorderde wedertewerkstelling (met inachtneming van de huidige arbeidsongeschiktheid van [REDACTED]) toewijsbaar. De gevorderde dwangsom wordt afgewezen omdat [REDACTED] heeft toegezegd vrijwillig aan een eventueel veroordelend vonnis te voldoen.

[REDACTED] moet 100% van het loon betalen

5.11. Het gevorderde loon over de maand augustus 2022 is ook toewijsbaar. De gevorderde toekomstige loontermijnen zijn niet toewijsbaar omdat er onvoldoende aanleiding bestaat om aan te nemen dat [REDACTED] deze niet op tijd zal betalen.

5.12. Voor wat betreft de hoogte van het loon volgt de kantonrechter het standpunt van [REDACTED]. [REDACTED] heeft recht op 100% doorbetaling van loon tijdens ziekte. In artikel 13.3 van de arbeidsovereenkomst staat duidelijk vermeld dat het loon tijdens ziekte conform de cao wordt uitbetaald. In de cao voor de reisbranche is opgenomen dat de eerste 52 weken van ziekte 100% van het loon zal worden uitbetaald. In het addendum is hiervan niet expliciet afgeweken. Bovendien komt aan de bepaling in de cao betreffende de loondoorbetaling en bovenwettelijke uitkering in geval van arbeidsongeschiktheid “nawerking” toe.⁴

De wettelijke verhoging is nihil

5.13. De gevorderde wettelijke verhoging wordt gematigd tot nihil. Ten tijde van het uitbrengen van de dagvaarding (12 augustus 2022) en de zitting (23 augustus 2022) was [REDACTED] nog niet te laat met het uitbetalen van het loon over de maand augustus 2022. Verder is onweersproken gesteld dat [REDACTED] nog nooit te laat is geweest met loonuitbetaling. Onder die omstandigheden acht de kantonrechter het redelijk om de verhoging te matigen. De verhoging is immers bedoeld als prikkel voor de werkgever om het loon op tijd te betalen. De gevorderde wettelijke rente is wel toewijsbaar.

5.14. Ook de vordering tot verstrekking van deugdelijke loonspecificaties wordt afgewezen omdat onweersproken is gesteld dat [REDACTED] deze altijd tijdig naar [REDACTED] zijn toegestuurd. Er bestaat geen aanleiding om aan te nemen dat [REDACTED] dit nu niet zal doen.

5.15. De proceskosten komen voor rekening van [REDACTED] omdat zij grotendeels ongelijk krijgt.

de tegenvordering

5.16. Gelet op wat onder 5.12 is overwogen, wordt de vordering tot terugbetaling van loon afgewezen.

⁴ Zie Hoge Raad 28 januari 1994, JAR 1994/47

█ hoeft de boetes niet te betalen

5.17. Voor wat betreft de gevorderde boete wegens overtreding van het nevenwerkzaamhedenbeding overweegt de kantonrechter in de eerste plaats dat het spoedeisend belang van deze vordering ontbreekt.

5.18. Verder geldt dat (het nieuwe) artikel 7:653a BW op 1 augustus 2022 onmiddellijk in werking is getreden en ook van toepassing is op arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten vóór deze datum. In dit artikel is bepaald dat een beding waarbij de werkgever verbiedt of beperkt dat de werknemer voor anderen arbeid verricht buiten de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht bij de werkgever, nietig is tenzij dit beding kan worden gerechtvaardigd op grond van een objectieve reden. Deze objectieve rechtvaardiging mag de werkgever (alsnog) achteraf toelichten. Voorbeelden van rechtvaardigingsgronden zijn: gezondheid en veiligheid, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten, het overtreden van een wettelijk voorschrift of het vermijden van belangenconflicten. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft █ vooralsnog onvoldoende aannemelijk gemaakt dat sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond.

5.19. Gelet op het voorgaande wordt de gevorderde boete afgewezen.

5.18. De proceskosten komen voor rekening van █ omdat zij ongelijk krijgt.

6. De beslissing

De kantonrechter:

de vordering

6.1. veroordeelt █ om binnen 24 uur na betekening van dit vonnis █ toe te laten tot de overeengekomen (re-integratie)werkzaamheden (met inachtneming van haar huidige arbeidsongeschiktheid);

6.2. veroordeelt █ tot betaling aan █ van het loon van € 2.500,- bruto over de maand augustus 2022, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf het tijdstip van opeisbaarheid tot de dag van betaling;

6.3. veroordeelt █ tot betaling van de proceskosten, die de kantonrechter aan de kant van █ tot en met vandaag vaststelt op:

dagvaarding	€	103,33
griffierecht	€	244,00
salaris gemachtigde	€	747,00;

6.4. verklaart dit vonnis uitvoerbaar bij voorraad;

6.5. wijst de vordering voor het overige af;

de tegenvordering

6.6. wijst de vordering af;

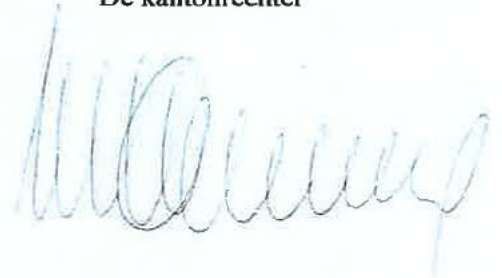
6.7. veroordeelt [REDACTED] tot betaling van de proceskosten, die tot en met vandaag voor [REDACTED] worden vastgesteld op een bedrag van € 498,00 aan salaris van de gemachtigde van [REDACTED]

Dit vonnis is gewezen door mr. W. Aardenburg en op bovengenoemde datum in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.

De griffier



De kantonrechter



VOOR GROSSE AFGEGEVEN
de griffier

