

# beschikking

---

## GERECHT IN EERSTE AANLEG VAN SINT MAARTEN

Zaaknummer: SXM202300086

inzake

de naamloze vennootschap GEMEENSCHAPPELIJK ELEKTRICITEITSBEDRIJF BOVENWINDSE EILANDEN N.V.,  
gevestigd in Sint Maarten,  
verzoekster, tevens verweerster in het tegenverzoek  
gemachtigde: mr. Z.J.A. Bary,

tegen

██  
wonende in ██████████  
verweerder, tevens verzoeker in het tegenverzoek,  
gemachtigde: mr. L. Berman.

Partijen zullen hierna Gebe en ██████████ worden genoemd.

### 1. Het procesverloop

1.1. Dit blijkt uit:

- het ingediende verzoekschrift met producties
- het verweerschrift tevens houdende zelfstandig tegenverzoek
- de aantekeningen van de griffier van de op 7 maart 2023 gehouden zitting met daaraan gehecht de pleitnotities van mr. Bary
- de akte uitlating van ██████████
- de antwoordakte van Gebe

1.2. De uitspraak is bepaald op heden.

### 2. De feiten

2.1. De volgende feiten zullen in dit geding als tussen partijen vaststaand worden aangemerkt. Deze feiten blijken uit overgelegde stukken en/of volgen uit stellingen van partijen voor zover deze door de ene partij zijn aangevoerd en door de andere partij zijn erkend of niet dan wel onvoldoende gemotiveerd zijn betwist.

2.2. ██████████ geboren ██████████ is per 1 oktober 2013 als ICT-manager bij Gebe in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

2.3. Gebe heeft met betrekking tot haar ICT-afdeling diverse procedures en beleidsnota's opgesteld. De ICT-manager is volgens de functieomschrijving onder meer verantwoordelijk voor de uitvoering en de controle van dit beleid.

2.4. Tussen Gebe en ██████████ is op 2 december 2021 een opdrachtovereenkomst gesloten waarbij ██████████ is benoemd tot Temporary Manager (TM). Artikel 2.13 van deze overeenkomst luidt als volgt:

*"This agreement is moreover contracted under the suspensive condition of the existing labor agreement of the Service Provider with NV GEBE as an employee, being suspended pending strictly and solely the duration of this Agreement. This means that immediately upon the expiration, termination or otherwise ending of this Agreement, the Service Provider resumes his employment with NV GEBE, under exactly the same working/employment conditions as he presently enjoys. The months that the Service Provider rendered services to NV GEBE under this Agreement will not be considered for seniority and/or any other indebted compensation by NV GEBE to the Service Provider, in his future capacity once again as an employee of NV GEBE."*

2.5. Op 17 maart 2022 is Gebe getroffen door een cyberaanval. Als gevolg daarvan zijn het complete klantenbestand, de financiële gegevens en andere bedrijfsmatige gegevens van Gebe versleuteld. Om weer tot haar gegevens toegang te krijgen diende Gebe aan de hacker 'Black byte' 25 bitcoins te betalen. Daartoe is Gebe niet overgegaan.

2.6. ██████████ heeft als TM namens Gebe in plaats daarvan op 18 maart 2023 bij het Korps Politie Sint Maarten (KPSM) aangifte gedaan van de hack en de afpersing. Eveneens op 18 maart 2022 heeft ██████████ contact gezocht met IT bedrijven die Gebe zouden kunnen helpen bij het oplossen van de hack. Aan Aurora Info Tech (AIT) gevestigd in Orlando, VS, is - met instemming van de toenmalige voorzitter van de Raad van Commissarissen (RvC) van Gebe - door ██████████ een eerste opdracht gegeven voor de snelle inzet gedurende 24 uur van een team van cybersecurity experts 'to analyze the encrypted files and help determine the best route forward'.

2.7. ██████████ heeft op 11 april 2022 namens Gebe met AIT vervolgens een 'Agreement for Cybersecurity Advisory & IT Consultancy Services' gesloten, na daarover voorafgaand juridisch advies te hebben ingewonnen bij de huisadvocaat van Gebe en nadat hij daarvoor de instemming van de RvC had verkregen.

2.8. Vanwege gezondheidsklachten van ██████████ heeft de RvC in mei 2022 mevrouw ██████████ aangesteld als waarnemend TM. ██████████ is arbeidsongeschikt geweest van 1 juni 2022 tot 2 september 2022.

2.9. Op 18 mei 2022 is een opdrachtovereenkomst gesloten tussen Gebe en ██████████ met het oog op de voorgenomen benoeming van ██████████ tot statutair directeur, aangeduid als Chief Operating Officer (COO). Artikel 2.11 van deze overeenkomst luidt als volgt:

*"Upon expiration, termination or otherwise ending of this Agreement, prior to the pensionable age, the Contractor shall have the right to resume his employment with NV GEBE in a comparable employment position with the company, if the initial position (being*

*manager of ICT) would no longer be available, provided that this comparable position is offered against the same terms and conditions of employment as those applicable immediately prior to this Agreement, plus the applicable increases. If the Contractor does not accept the offered position for reinstatement of employment with the Company, the Contractor shall forfeit the right to reinstatement and shall not be entitled to any form of compensation or salary from the Company."*

2.10. In het door AIT op 14 juni 2022 uitgebrachte 'Cyber Threat Intelligence and Incident Response Report' over de hack staat onder meer (p. 4):

*"In our professional opinion, the BlackByte ransomware attack successfully infiltrated, propagated, and impacted NV GEBE's IT network due to the organization's lax security posture at the time. Little to no patch management was taking place, and there were limited security protections on servers, endpoints, or the Fortinet Firewalls, whose FortiGuard Security Subscriptions had expired. Furthermore, there was limited monitoring and management of the IT environment for security-related incidents. That, combined with the organization's limited resources with cybersecurity knowledge, contributed to a scenario ripe for exploitation by BlackByte and other cybercriminal entities."*

2.11. KPSM heeft op 22 juni 2022 een bestuurlijke rapportage uitgebracht bestemd voor het bestuur van Sint Maarten. Daarin staat onder meer:

*"Het Openbaar Ministerie (OM) en het Korps Politie Sint-Maarten (KPSM) hebben zorgen over de aanpak van NV GEBE en het gehackte computersysteem. Tijdens het onderzoek hebben het OM en KPSM onvoldoende kunnen vaststellen wat het daadwerkelijke gevaar is geweest voor Sint-Maarten. Niet duidelijk is geworden of de powerplant geïnfecteerd is geweest. Door de non-coöperatieve houding van NV GEBE is er geen inzage geweest in het gehackte computersysteem."*

2.12. AIT heeft op 2 augustus 2022 de overeenkomst met Gebe opgezegd. Daarvoor heeft ATI een viertal redenen genoemd, te weten:

- "1. Breached the Non-Disclosure Agreement by publicly disclosing financial data;*
- 2. Failed and refused to comply with the cyber security recommendations prescribed by Aurora Infotech and acted in an uncooperative manner to avoid further attacks against the system which could compromise, amongst other things, national security;*
- 3. Failed and refused to obtain the cyber security insurance required by the parties' agreement;*
- 4. Failed and refused to pay outstanding invoices [...]"*

2.13. Op 9 augustus 2022 heeft ██████ aan de RvC bericht dat hij vanwege medische klachten zijn aanstelling als TM niet langer kon volhouden en hij daarom per 1 september 2022 wenste terug te keren bij Gebe als ICT-manager.

2.14. Op 19 augustus 2022 hebben ██████ en ██████ in een buitengewone vergadering van aandeelhouders van Gebe informatie verschaft over de na de hack bij Gebe genomen maatregelen en beslissingen.

2.15. De benoeming van ██████ tot COO van Gebe is op 22 augustus 2022 geformaliseerd.

2.16. Op 2 september 2022, bij de hervatting van zijn werkzaamheden na de periode van arbeidsongeschiktheid, heeft de RvC [REDACTED] op de hoogte gesteld van het voornemen om hem te schorsen als COO, welk besluit op 12 september 2022 door de RvC daadwerkelijk is genomen. In het schorsingsbesluit staat, kort samengevat, dat de schorsing gedurende twee maanden nodig is vanwege een in te stellen extern onderzoek naar wat zich voor en na de hack precies heeft voorgedaan.

2.17. In een voor de aandeelhouder bestemd memo van 22 oktober 2022 heeft de RvC geadviseerd [REDACTED] als statutair directeur te ontslaan. In het memo is de benodigde besluitvorming daarvoor als volgt uitgelegd:  
*"It must be noted that a distinction can be made between Mr. [REDACTED] statutory appointment and his Service Agreement. Pursuant to article 7, paragraph 5, of the Aol, a managing director can at any time be instantly dismissed by the General Shareholder's Meeting for urgent reasons. In all other instances, the managing director may at any time be dismissed from office, however, a resolution to dismiss a managing director otherwise than at his own request, may only be adopted after the managing director in question has had the opportunity to justify himself in the General Shareholder's Meeting. In the matter at hand, the SBoD advises against a dismissal for urgent reasons and instead advises that Mr. [REDACTED] be terminated for reasonable cause."*

2.18. Op 27 oktober 2022 is door de RvC een op 9 november 2022 te houden buitengewone aandeelhoudersvergadering uitgeroepen, waarvoor ook [REDACTED] is uitgenodigd. Op de agenda van die vergadering staat vermeld dat [REDACTED] gehoord zal worden vanwege het voornemen van de aandeelhouder om hem te ontslaan als COO.

2.19. In een afzonderlijke brief van 27 oktober 2022 heeft de Minister-President van Sint Maarten, als aandeelhouder van Gebe, verwoord om welke redenen de aandeelhouder het ontslagvoornemen koesterde. Daartoe is verwezen naar de bevindingen van een 'Special Representative and Crisis Team' waarbij volgens de aandeelhouder diverse ontslaggronden aan het licht zijn gekomen, te weten:

- a. Failure to safeguard forensic evidence
- b. Failure to adhere to NV GEBE's own internal ICT policies
- c. Failure to cooperate with investigations
- d. Handling of Aurora InfoTech matter
- e. Payout of bonus

Deze gronden zijn telkens van een toelichting voorzien.

2.20. De gemachtigde van [REDACTED] heeft op 7 november 2022, met toevoeging van een bijlage waarin is ingegaan op de ontslaggronden, aan de aandeelhouder van Gebe en de RvC het volgende geschreven:

*"Namens de heer [REDACTED] (hierna "cliënt") en in reactie op de aantijgingen en het verzoek van de aandeelhouder om op woensdag 9 november 2022 gehoord te worden op het voornemen om ontslag te verlenen aan de heer [REDACTED] het volgende:  
Alle aantijgingen worden gemotiveerd betwist en weersproken door cliënt. In dat verband wordt verwezen naar Bijlage 1 met annexes. Wat mevrouw [REDACTED] allemaal onbegrijpelijk vindt, lijkt dus eigenlijk best begrijpelijk. Indien de onderzoeker de bevindingen had besproken met cliënt dan waren de conclusies niet zo scherp geweest."*



*Dit gezegd, is cliënt van mening dat men toch niet op andere gedachten is te brengen en op iedere slak zout wordt gestrooid om toch maar een reden te hebben het directeurschap, dat effectief twee weken heeft geduurd, van cliënt te kunnen beëindigen.*

*Cliënt heeft als gevolg van de gang van zaken spanningsklachten die zijn gezondheid beïnvloeden en heeft geen goesting in getouwtrek of verdere escalatie. Zijn gezondheid is uiteraard belangrijker dan de discussie over de directeurspositie.*

*Om iedereen moeite en tijd te besparen, zegt cliënt dan ook bij deze zijn directeurschap op. Per de terugkeergaranties verwoord in artikel 2.11 en 9.4 van de "agreement for the provision of services" van 18 mei 2022 zal cliënt dus weer in (arbeidsrechtelijke) dienst treden van de vennootschap. Client is beschikbaar voor werkzaamheden en zal zich morgenochtend melden bij de heer ██████████ om weer aan de slag te gaan als werknemer van NV GEBE."*

2.21. Bij brief van 24 november 2022 heeft de RvC het ontslag van ██████████ als directeur geaccepteerd.

2.22. Gebe heeft ██████████ na 7 november 2022 niet toegelaten werkzaamheden te verrichten en zij heeft hem sindsdien ook geen loon betaald.

2.23. Bij vonnis in kort geding van 29 december 2022 heeft de voorzieningenrechter van dit gerecht Gebe veroordeeld om aan ██████████ vanaf 7 november 2022 het bedongen maandloon van NAf. 15.370,- bruto met alle overige emolumenten (door) te betalen, te vermeerderen met de wettelijke verhoging van 10% als tijdige betaling uitblijft, totdat de bodemrechter bij onherroepelijke uitspraak anders beslist.

2.24. Gebe heeft hoger beroep ingesteld tegen het kort geding-vonnis. Daarin is nog geen beslissing genomen.

### 3. Het verzoek

3.1. Gebe verzoekt, zakelijk weergegeven, dat het Gerecht bij beschikking de arbeidsovereenkomst voor zover die tussen partijen bestaat en niet reeds rechtsgeldig tot een einde is gekomen, met onmiddellijke ingang te ontbinden, zonder toekenning van enige vergoeding aan ██████████ en indien onverhoopt door het Gerecht toch een vergoeding wordt toegekend te bepalen dat deze pas opeisbaar zal zijn wanneer onherroepelijk in rechte komt vast te staan dat er een arbeidsovereenkomst tussen partijen bestond en deze niet (rechtsgeldig) beëindigd is. Gebe meent primair (verzoekschrift randnummer 19) dat zij in haar verzoek niet-ontvankelijk moet worden verklaard omdat er geen sprake is van een (herleefde) arbeidsovereenkomst met ██████████ dan wel dat de arbeidsovereenkomst wegens uitgestelde dringende redenen of anders wegens wijziging van omstandigheden op zeer korte termijn ontbonden moet worden.

3.2. Aan haar verzoek legt Gebe de vastgestelde feiten ten grondslag. Daaruit maakt zij op dat ██████████ blaam treft, niet voor de cyberaanval zelf, maar wel voor de nasleep daarvan waarbij enorme vertragingen zijn opgelopen. In dat verband

heeft [REDACTED] het door Gebe ontwikkelde beleid niet gevolgd en is zijn informatieverstrekking onvolledig geweest.

Dat kwam pas aan het licht door de bestuurlijke rapportage van KPSM en de onderzoeken die daarna nog zijn ingesteld. Daaruit volgt dat [REDACTED] een reeks onverantwoorde en financieel schadeveroorzakende beslissingen heeft genomen. Dat rekent Gebe hem zwaar aan en het vertrouwen in [REDACTED] is daardoor op onherstelbare wijze geschaad.

3.3. [REDACTED] voert gemotiveerd verweer. Hij meent primair dat Gebe in haar verzoek niet-ontvankelijk moet worden verklaard omdat zij niet aan haar stelplicht en motiveringsplicht heeft voldaan. Komt het Gerecht toch toe aan een inhoudelijk oordeel dan betwist [REDACTED] dat er sprake is van een (uitgestelde) dringende reden. Die wordt niet uitgelegd door Gebe en zij heeft daar in een vroeger stadium zelfs nadrukkelijk van afgezien.

Evenmin is er volgens [REDACTED] een deugdelijke grond om te komen tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens wijziging van omstandigheden. Hij heeft altijd goed gefunctioneerd, zo blijkt ook wel uit zijn promoties binnen Gebe. Gedurende de nasleep van de hack zijn door hem geen onjuiste beslissingen genomen. De kritiek daarop is deugdelijk weerlegd en als daar toch nog iets van resteert dan had hij de gelegenheid moeten krijgen zijn functioneren te verbeteren. Gebe probeert hem met terugwerkende kracht als zondebok aan te wijzen, maar dat is in strijd met de verplichting van Gebe om zich als goed werkgever te gedragen. Gebe licht niet toe waaruit het gestelde gebrek aan vertrouwen bestaat. Aldus steeds [REDACTED] Wat hem betreft kan een eventuele breuk in het vertrouwen gelijmd worden. Daarvoor is de inschakeling van een mediator de aangewezen weg. Zou het Gerecht het verzoek toch toewijzen, dan maakt [REDACTED] aanspraak op een (direct opeisbare) vergoeding gebaseerd op de kantonrechtersformule, die hij becijfert op een bedrag van NAF 1.675.947,40 bruto vermeerderd met NAF 57.000,00 netto

#### 4. Het tegenverzoek

4.1. [REDACTED] verzoekt dat het Gerecht bij beschikking, zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, zakelijk weergegeven:

##### primair

1. voor recht zal verklaren dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst bestaat;
2. Gebe veroordeelt om aan [REDACTED] zijn maandelijks loon van NAF. 15.370,00 bruto betaalt vermeerderd met emolumenten, waaronder:
  - a. vakantietoeslag 8% ad NAF. 1.280,33 per maand;
  - b. telefoon van de zaak ad NAF. 118,66 per maand;
  - c. eindejaarsuitkering/13<sup>e</sup> maand ad NAF. 1.280,33 per maand;
  - d. auto van de zaak, met een aanschaf-/cataloguswaarde van NAF. 45.500,- (gewaardeerd op de bijtelling ad NAF. 568,75 per maand);
  - e. tankpas (bonnenboekje) ad NAF. 100,- per maand;
  - f. pensioenbijdrage werkgever ad NAF. 2.499,74 per maand;
  - g. onbelaste onkostenvergoeding ad NAF. 165,- per maand;

- h. belaste onkostenvergoeding (internet, telefoon, verzekering) ad NAf 235,- per maand;
- i. levensverzekering/lijfrente ad NAf. 164,46 per maand;
- j. ziektekostenverzekering ad NAf. 270,- per maand;
- k. vergoeding ziektekosten gemiddeld ad NAf. 712,- per maand (exact bedrag per overgelegde bonnetjes);

alles vermeerderd met de wettelijke verhoging van 50% als tijdige betaling uitblijft van geldsommen, en voorts op straffe van verbeurte van dwangsommen van USD 200,- per dag met een maximum van USD 100.000,- als de auto van de zaak, tankpas, telefoon en laptop niet ter beschikking worden gesteld aan ██████ totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd;

3. Gebe zal bevelen ██████ toe te laten tot zijn werkzaamheden in zijn functie van ICT-manager, dan wel in een andere passende managersfunctie, zulks op straffe van verbeurte van dwangsommen van USD 5.000,- per dag zonder maximum daaraan te verbinden, althans Gebe te gebiedten de toepasselijke terugkeergarantie na te komen, zulks eveneens op straffe van verbeurte van dwangsommen van USD 5.000,- per dag zonder maximum daaraan te verbinden;

subsidiar

4. Gebe te veroordelen tot betaling aan ██████ van een bedrag van NAf 1.653.896,20 bruto en NAf. 56.250,- netto;

meer subsidiar

5. een in goede justitie te nemen beslissing;

primair, subsidiar en meer subsidiar

6. Gebe te veroordelen in de kosten van de procedure inclusief de buitengerechtelijke kosten en de daadwerkelijk gemaakte advocaatkosten, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf de dag van de te wijzen beschikking.

4.2. ██████ beroept zich op de uitdrukkelijk bedongen voorwaarde, bij zijn benoeming tot TM en later COO, dat hij kon terugkeren naar zijn ICT management-functie. Die voorwaarde is door Gebe steeds geaccepteerd en vastgelegd in overeenkomsten. Daar moet Gebe zich onverkort aan houden. Dit betekent dat ██████ aanspraak kan maken op naleving van de arbeidsvoorwaarden maar ook op wedertewerkstelling, nu hij bij dat laatste groot belang heeft vanwege de diffamerende uitstraling van zijn non-activiteit die in de nationale pers breed is uitgemeten en waardoor zijn goede naam is besmeurd. Zou het Gerecht menen dat er geen sprake (meer) is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen en een beroep op de terugkeergarantie daarom moet worden afgewezen, dan verzoekt ██████ om vergoeding van de door hem geleden en te lijden materiële schade, zijnde het bedrag dat hij aan inkomsten derft tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. In alle gevallen verzoekt ██████ voorts om toekenning van een immateriële schadevergoeding en een volledige vergoeding van de daadwerkelijk door hem gemaakte juridische kosten.

4.3. Gebe voert gemotiveerd verweer. Met betrekking tot de gevorderde verklaring voor recht beroept Gebe zich op artikel 2:8 lid 5 BW, welk artikel het volgens haar niet mogelijk maakt om tegelijkertijd werknemer en statutair directeur te zijn. Met de aanstelling van ██████ als COO is dan ook op 22 augustus 2022 zijn arbeidsovereenkomst als ICT manager van rechtswege tot een einde gekomen, aldus

Gebe. De in de laatste opdrachtovereenkomst opgenomen terugkeergarantie is verder niet onbegrensd en bevat voor Gebe slechts een inspanningsverplichting om [REDACTED] een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden. Daarop kan [REDACTED] echter geen beroep doen vanwege de voorgenomen opzegging van de opdrachtovereenkomst door Gebe. Nu [REDACTED] deze heeft gefrustreerd door zelf ontslag te nemen, is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat hij de terugkeergarantie inroept.

4.4. In de overige vorderingen die [REDACTED] met zijn zelfstandig tegenverzoek heeft ingesteld dient hij volgens Gebe niet-ontvankelijk te worden verklaard. Die vorderingen zouden niet thuis horen in een procedure die is aangevangen met een (voorwaardelijk) ontbindingsverzoek, dat is gericht op een spoedige beslissing, en [REDACTED] zal daarvoor een bodemzaak moeten beginnen.

## 5. De beoordeling

### *Het tegenverzoek*

5.1. Er is aanleiding eerst het tegenverzoek te beoordelen. Het is begrijpelijk dat Gebe ervoor heeft gepleit [REDACTED] daarin niet-ontvankelijk te verklaren, omdat in eerdere uitspraken van het Gerecht is geoordeeld dat een bodemprocedure niet kan samengaan met de behandeling van een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Intussen denkt het Gerecht daar om proceseconomische redenen anders over. Zeker in een geval waarin de verzoekende partij zelf bepleit dat zij in haar verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet-ontvankelijk moet worden verklaard omdat er in haar visie geen arbeidsovereenkomst (meer) bestaat, moet het mogelijk zijn die cruciale kwestie in een zelfstandig tegenverzoek aan de orde te stellen. Dat heeft ook betrekking op het onderwerp van het oorspronkelijke verzoek, zoals artikel 429h, lid 4 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv) voor het indienen van een tegenverzoek bepaaldelijk vereist. Daaraan is in dit geval dus voldaan.

Het vorenstaande brengt met zich dat er op deze zaak twee regimes van toepassing zijn: zo is in de ontbindingsprocedure ten aanzien van de daarin te nemen beslissing (in beginsel) geen hoger beroep mogelijk, terwijl in de bodemprocedure ten aanzien van de daarin te nemen beslissing wel hoger beroep kan worden ingesteld.

5.2. Aan de orde komt dan de vraag wat de rechtsrelatie tussen partijen is sinds de benoeming van [REDACTED] als COO per 22 augustus 2022. Het staat buiten kijf dat deze plaatsvond onder de exclusieve werking van de tussen partijen op 18 mei 2022 gesloten opdrachtovereenkomst. Die overeenkomst schortte naar het oordeel van het Gerecht tegelijkertijd de werking van de eerdere arbeidsovereenkomst tussen partijen met aanstelling van [REDACTED] als ICT-manager op, zoals dat ook al het geval was met de op 2 december 2021 gesloten opdrachtovereenkomst waarbij [REDACTED] werd benoemd tot TM. Het Gerecht volgt Gebe dan ook niet waar zij stelt dat deze arbeidsovereenkomst door de benoeming van [REDACTED] tot COO van rechtswege is geëindigd. De onder 2.4 en 2.9 weergegeven bepalingen in de opdrachtovereenkomsten hielden telkens uitdrukkelijk iets anders in en [REDACTED] heeft toegelicht dat dit voor hem een essentieel onderdeel was van die overeenkomsten. Die boden hem

nu eenmaal als zodanig veel minder (ontslag)bescherming, reden waarom [REDACTED] een terugkeer als ICT-manager heeft bedongen bij het einde van de respectieve opdrachtovereenkomsten. Gebe heeft daarmee ingestemd en zij kan daaraan worden gehouden. Rechtshandelingen kunnen in beginsel ook voorwaardelijk worden verricht, zo volgt uit artikel 3:38 lid 1 BW, welke bepaling ook voor de arbeidsovereenkomst doorwerkt, tenzij de bijzondere aard daarvan zich daartegen verzet. Daarvan is hier geen sprake. Evenmin is een wettelijke uitzondering aan de orde. Het stond partijen dus vrij om vanaf een door hen bepaald moment de verdere werking van de arbeidsovereenkomst afhankelijk te stellen van het intreden van een objectief bepaalbare voorwaarde. Het verval of de beëindiging van de opdrachtovereenkomst vóór het intreden van de pensioengerechtigde leeftijd van [REDACTED] maakt voldoende duidelijk op welk moment de opschortende voorwaarde intreedt en partijen (weer) onvoorwaardelijk in arbeidsrechtelijke zin aan elkaar zijn verbonden. Doordat [REDACTED] op 7 november 2022 ontslag nam als COO is de voorwaarde ingetreden en is de werking van de arbeidsovereenkomst herleefd of ontwaakt, met alle daarmee verbonden rechten en plichten. Op dat moment was ook de inhoud van die arbeidsovereenkomst glashelder: het stond vast welke arbeidsvoorwaarden van toepassing waren, welke functie [REDACTED] zou gaan vervullen en aan wie hij ondergeschikt was.

5.3. Door de opschorting van de arbeidsovereenkomst tijdens het vervullen van de functie van COO is, anders dan Gebe meent, geen sprake van strijd met artikel 2:8 lid 5 BW.

In zijn hoedanigheid van COO genoot [REDACTED] immers geen (extra) arbeidsrechtelijke maar enkel de vennootschapsrechtelijke bescherming. Het herleven van de arbeidsovereenkomst per 7 november 2022 maakt dat niet anders, omdat op grond van artikel 3:38 lid 2 BW de vervulling van de opschortende voorwaarde geen terugwerkende kracht heeft.

Een opschortende voorwaarde kenmerkt zich erdoor dat de werking van de verbintenis aanvangt na vervulling van de voorwaarde.

5.4. Gebe heeft nog aangevoerd dat *'de (beperkende) werking van de redelijkheid en billijkheid'* (verzoekschrift, randnummer 77) zich ertegen verzet dat [REDACTED] aanspraak maakt op terugkeer bij Gebe in een arbeidsrechtelijk verband. Dit betoog slaagt niet. Het is immers een rechtstreeks en voorzienbaar gevolg van hetgeen partijen met elkaar zijn overeengekomen dat [REDACTED] zich na zijn ontslagname als COO bij Gebe heeft gemeld om zijn werkzaamheden als (ICT-)manager voort te zetten. Dat was mogelijk na elk einde van de opdrachtovereenkomst en daarmee dus ook in het geval [REDACTED] vrijwillig ontslag nam als COO. Dat Gebe mogelijk met gemengde gevoelens terugkijkt op de gemaakte afspraken, vormt geen reden deze nu buiten toepassing te laten.

5.5. [REDACTED] heeft zich op 7 november 2022 uitdrukkelijk beschikbaar gesteld de afgesproken werkzaamheden te verrichten. Gesteld noch gebleken is dat de functie van ICT-manager niet meer beschikbaar was en als dit al anders is, dan kan [REDACTED] aanspraak maken op daarmee vergelijkbare werkzaamheden. Dat Gebe geen gebruik heeft gemaakt van het werkaanbod van [REDACTED] ontheft haar niet van haar verplichting om aan hem loon c.a. door te betalen. Daartoe behoort in elk geval het



vast maandelijks loon van NAF 15.370,00 bruto. Daarnaast vordert [REDACTED] diverse emolumenten. Die zijn niet allemaal op maandelijks basis toewijsbaar. Uit de schriftelijke arbeidsovereenkomst (productie 3, verweerschrift) volgt dat de vakantietoeslag jaarlijks door Gebe verschuldigd is. Datzelfde geldt – per definitie – voor de eindejaarsuitkering. Deze emolumenten zijn pas te vorderen op de daarvoor bepaalde data van opeisbaarheid, waarover echter niets is gesteld.

Voor de gevorderde (afgifte van of vergoeding voor een) auto van de zaak geldt verder dat dit niet in een maandelijks looncomponent kan worden uitgedrukt.

Voor zover [REDACTED] schade heeft geleden door het verzuim van Gebe om aan hem een (dienst)auto ter beschikking te stellen dient hij dat op die grondslag te vorderen. Ook de gevorderde vergoeding voor ziektekosten is niet toewijsbaar. Dat kan niet een historisch gemiddelde per maand betreffen maar moet zien op daadwerkelijk gemaakte kosten. Daarover heeft [REDACTED] geen gegevens ingebracht. Wat wel toewijsbaar is, bij gebreke aan verweer op die onderdelen, zijn: de telefoonvergoeding ad NAF 118,66, de tankpas ad NAF 100,00, de pensioenbijdrage ad NAF 2.499,74, de belaste onkostenvergoeding ad NAF 235,00, de bijdrage premie levensverzekering ad NAF 164,46 en de vergoeding voor premie ziektekostenverzekering ad NAF 270,00. Dit betreft bruto bedragen. Daarnaast is, onbestreden, door Gebe nog een netto onkostenvergoeding van NAF 165,00 verschuldigd.

Dit alles brengt het Gerecht tot toewijzing van een bedrag per maand van NAF 18.757,86 bruto vermeerderd met NAF 165,00 netto, alles tot de datum van rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De wettelijke verhoging daarover wijst het Gerecht toe tot een percentage van 10%, nu voor het meer gevorderde billijkheidshalve geen grond bestaat gelet op de achtergrond van het geschil. Die is terug te voeren op een juridisch verschil van mening over de uitleg van de opdrachtovereenkomst.

5.6. Afzonderlijk vordert [REDACTED] nog de afgifte van, op straffe van verbeurte van dwangsommen, een auto van de zaak, een tankpas, een telefoon en een laptop. Het Gerecht begrijpt dat dit de faciliteiten zijn waarop een ICT-manager bij Gebe aanspraak kan maken. Zoals hierna zal blijken wordt de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden per 1 juni 2023. Deze vordering wijst het Gerecht dan ook slechts toe voor het geval Gebe gebruik maakt van haar recht om het ontbindingsverzoek in te trekken. Ziet Gebe daarvan af dan heeft het geen zin meer om voor een luttel aantal dagen deze faciliteiten aan [REDACTED] te verschaffen. De aan deze voorwaardelijke toewijzing verbonden dwangsommen worden gematigd en gemaximeerd.

5.7. Voor de vordering tot wedertewerkstelling geldt hetzelfde. Zou Gebe de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2023 in stand laten dan dient zij als goed werkgever [REDACTED] in de gelegenheid te stellen zijn werkzaamheden als ICT-manager, dan wel in een andere passende managementfunctie, te hervatten. Ook ten aanzien van deze voorwaardelijke toewijzing worden de daaraan verbonden dwangsommen gematigd en gemaximeerd.

5.8. Omdat de primaire vordering van [REDACTED] tot doorbetaling van loon wordt toegewezen komen de subsidiaire en meer subsidiaire vorderingen niet aan bod.



5.9. [REDACTED] heeft nog wel in alle gevallen om een integrale kostenveroordeling gevraagd. Die vordering wijst het Gerecht af. Naar vaste rechtspraak is het uitgangspunt dat procespartijen over en weer aanspraak kunnen maken op een forfaitaire proceskostenvergoeding. Slechts in bijzondere omstandigheden kan van dat uitgangspunt worden afgeweken en kan een volledige proceskostenveroordeling worden toegewezen. De rechter dient daarin terughoudend te zijn en de toepassing daarvan te beperken tot gevallen van misbruik van procesrecht en/of onrechtmatige daad. In het bijzonder gaat het dan om een vordering of een verweer waarvan een procespartij de onjuistheid kende of behoorde te kennen of op stellingen waarvan die partij op voorhand moest begrijpen dat deze geen kans van slagen hadden. In het door Gebe gevoerde verweer ligt dat alles niet besloten.

Hoewel dat niet afzonderlijk in het petitum van het verzoek is opgenomen, begrijpt het Gerecht tevens dat [REDACTED] in alle gevallen aanspraak wenst te maken op vergoeding van door hem geleden immateriële schade (verweerschrift, randnummer 96) wegens aantasting van zijn eer en goede naam door de handelwijze van Gebe. Die vordering is niet toewijsbaar omdat daarvoor onvoldoende is dat sprake is van enkel psychisch onbehagen en van zich gekwetst voelen.

5.10. Gebe is de in het ongelijk gestelde partij en zij moet daarom de proceskosten betalen. Ook zal de gevorderde vergoeding voor buitengerechtelijke kosten worden toegewezen.

#### *Het verzoek*

5.11. Gebe is ontvankelijk in haar verzoek. Van een zo onduidelijk of tegenstrijdig verzoek dat [REDACTED] niet zou weten waartegen hij zich moet verdedigen, is geen sprake. Daarbij past wel de kanttekening dat het Gerecht volgens vaste rechtspraak slechts acht mag slaan op stellingen van Gebe die behoorlijk zijn toegelicht. Gebe heeft bij het verzoekschrift honderden pagina's aan producties ingebracht. Het is niet aan de rechter om daarin te gaan graven. Met die producties zal dan ook slechts rekening gehouden kunnen worden indien uit het verzoekschrift van Gebe voldoende kenbaar is dat zij de inhoud van een productie als onderbouwing van haar verzoek naar voren wil brengen en uit die productie voldoende duidelijk blijkt welk betoog aldus wordt gevoerd.

5.12. Het Gerecht heeft zich ervan vergewist dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen verband houdt met het bestaan van enig opzegverbod.

5.13. Gebe heeft primair een uitgestelde dringende reden aan het verzoek ten grondslag gelegd. Het Gerecht begrijpt dat Gebe daarmee doelt op alle feiten en omstandigheden die ten grondslag lagen aan haar voornemen om [REDACTED] als statutair bestuurder te ontslaan, zoals weergegeven onder 2.19. Zonder nog op de inhoud daarvan in te hoeven gaan, oordeelt het Gerecht dat Gebe de kwalificatie van die feiten en omstandigheden niet meer kan opwaarderen nadat zij zelf in het memo van 22 oktober 2022 nu juist tot de conclusie was gekomen dat een dringende

reden zich daarmee niet voordeed maar in plaats daarvan een 'reasonable cause'. Dat betekent dat een subjectieve dringende reden ontbreekt. Daar komt nog bij dat Gebe onvoldoende voortvarend heeft gehandeld om alsnog wegens verwijtbaar handelen of nalaten een ontbinding van de arbeidsovereenkomst uit te spreken<sup>1</sup>. Tussen het op 22 oktober 2022 uitgebrachte memo en de indiening van het verzoekschrift op 20 januari 2023 liggen immers (bijna) drie maanden, en dat is te lang.

5.14. Het Gerecht zal de arbeidsovereenkomst tussen partijen wel ontbinden wegens een wijziging van omstandigheden, die daaruit bestaat dat sprake is van een zodanig ernstige en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding dat van Gebe in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarvoor is niet vereist dat sprake is van enige mate van verwijtbaarheid aan de zijde van de werknemer, noch staat de omstandigheid dat de werkgever van het ontstaan of voortbestaan van de verstoring in de arbeidsverhouding een verwijt kan worden gemaakt aan ontbinding in de weg. Partijen zijn met elkaar in een langdurige en hoog oplopende discussie verzeild geraakt die vooral gaat over de vraag of [REDACTED] als ICT-manager in het verleden steken heeft laten vallen waardoor Gebe kwetsbaar(der) is geworden voor een cyberaanval zoals die zich op 17 maart 2022 daadwerkelijk heeft voorgedaan en over de manier waarop hij, inmiddels in een andere rol, de gevolgen van die aanval heeft opgelost. Het Gerecht constateert dat partijen in die discussie niet nader tot elkaar zijn gekomen, maar dat zij elkaar in plaats daarvan over en weer grote verwijten maken. Gelet op de hoge managementfunctie die [REDACTED] bekleedt waarin veelvuldig overleg moet plaatsvinden met de bestuurders van Gebe, is dat fnuikend voor een vruchtbare samenwerking. Dat is niet in het belang van de onderneming, die een essentiële functie vervult in de samenleving van Sint Maarten. Om aan die toestand een einde te maken zal het Gerecht overgaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

5.15. Gelet op de te bezigen ontbindingsgrond is het mogelijk daarbij aan [REDACTED] ten laste van Gebe een vergoeding naar billijkheid toe te kennen. Alle omstandigheden van het geval spelen daarbij een rol, maar het spreekt voor zich dat het Gerecht daarbij in de eerste plaats dient te beoordelen of de verwijten die Gebe aan [REDACTED] maakt, steekhoudend zijn. Die verwijten steunen op diverse rapporten, zoals die van AIT (zie onder 2.10) en KPSM (zie onder 2.11), maar ook op 'overige rapportages' (pleitaantekeningen mr. Bary, randnummer 21), en het onderzoek ingesteld door de Special Representative en het crisisteam.

---

<sup>1</sup> Zie Prof. mr. E. Verhulp in 'Disfunctioneren en wangedrag van werknemers'. Kluwer 2008, p. 86 die over de ontbinding wegens uitgestelde dringende reden opmerkt: "(...) maar algemeen aanvaard lijkt de gedachte dat het niet mogelijk is om - zonder verder actie te hebben ondernomen - geruime tijd na de verweten gedraging wegens die gedraging alsnog een ontbinding wegens een dringende reden uit te spreken." en mrs. G.E.M. Polkamp en P.H. Veling in "Arbeidsovereenkomstenrecht in de praktijk van Curaçao. Sint Maarten en de BES-eilanden." (augustus 2020): "De werkgever dient [...] niet te treuzelen. Hij moet direct een ontbindingsverzoek indienen. Uit de rechtspraak blijkt namelijk dat de werkgever de ontbinding wegens een uitgestelde dringende reden moet vragen zo snel mogelijk nadat hij kennis heeft gekregen van de dringende reden."

Gebe heeft echter nagelaten deze rapporten in het geding te brengen. Daarmee is voor het Gerecht niet controleerbaar of – als deze rapporten daadwerkelijk bestaan – bij de totstandkoming daarvan aan de eisen van goed en deugdelijk onderzoek is voldaan<sup>2</sup>, en of Gebe daaruit de juiste conclusies heeft getrokken. Nu het Gerecht over dit alles in het duister tast, zal slechts aan de hand van de wel door Gebe ter beschikking gestelde stukken kunnen worden beoordeeld of Gebe de aan [REDACTED] gemaakte verwijten voldoende aannemelijk heeft gemaakt. Voor de verwijten gaat het Gerecht bij gebreke van een helder en samenhangend gepresenteerd overzicht daarvan in het verzoekschrift, te rade bij de brief die de Minister-president van Sint Maarten op 29 oktober 2022 aan [REDACTED] schreef.

Daarin staat vermeld:

- a. Failure to safeguard forensic evidence
- b. Failure to adhere to NV GEBE's own internal ICT policies
- c. Failure to cooperate with investigations
- d. Handling of Aurora InfoTech matter
- e. Payout of bonus.

5.16. [REDACTED] is reeds gedetailleerd en uitvoerig in de bijlage bij de brief d.d. 7 november 2022 van zijn gemachtigde ingegaan op deze punten van kritiek. Samengevat komt dat in het kort op het volgende neer.

ad a: failure to safeguard forensic evidence

De firewall waarop Gebe doelt, is niet meteen na de hack door [REDACTED] op een verkeerde wijze hersteld. [REDACTED] was al vanaf december 2021 aangesteld als TM en hij had niet meer de dagelijkse verantwoordelijkheid voor de ICT-afdeling. Afgezien daarvan voorzien de procedures bij Gebe niet in regels hoe na een cyberaanval herstel van het systeem moet worden uitgevoerd.

ad b: failure to adhere to NV GEBE's own internal ICT politics

Gebe heeft nagelaten te specificeren welk onderdeel van het ICT-beleid door [REDACTED] niet is nageleefd. Het enkel overleggen van omvangrijke bijlagen waarin dat beleid is verwoord, volstaat daarvoor niet. Anders dan Gebe stelt, werden wel backups gemaakt, meerdere keren per dag, die off site werden opgeslagen op twee locaties (een fysieke server op het Pond Island-substation en een in de Microsoft cloud). Het probleem is dat ook deze backups geïnfecteerd zijn geraakt. Het virus was een zeer geavanceerd virus dat zich ook in de beveiligde omgeving ongezien heeft kunnen nestelen. Bij een eerdere cyberaanval heeft de dataprotectie bij Gebe goed gefunctioneerd. Toen Gebe in 2021 wisselde van domeinserver heeft [REDACTED] als ICT-manager de oude server bewaard voor het geval er problemen zouden ontstaan met de nieuwe domeinserver. Daardoor konden na de hack van 17 maart 2022 nog veel data worden hersteld.

ad c: failure to cooperate with investigations

Deze kritiek is enkel terug te voeren op een passage in het KPSM-rapport van 22 juni 2022, die echter geen inzicht geeft waarop dit concreet is gebaseerd. Om misverstanden op te helderen heeft mevrouw [REDACTED] na kennisneming van de

---

<sup>2</sup> Van een redelijk handelende en redelijk bekwame onderzoeker mag een zorgvuldige taakuitoefening worden verwacht jegens de persoon over wiens functioneren een rapport wordt uitgebracht. Een onvolkomen wederhoor staat daaraan in de weg. Zie HR 17 mei 2019. JOR 2019. 177 waarin dat in een Arubaanse zaak voor een accountant is uitgemaakt.

rapportage een brief gestuurd aan het OM waarin van de zijde van Gebe alle medewerking is toegezegd. Er is daarna geen belangstelling aan de dag gelegd voor nader onderzoek. Reeds bij de aangifte heeft [REDACTED] bovendien uitleg gegeven dat het computersysteem van de energiecentrale losstaat van het gehackte netwerk, zodat de energievoorziening van Sint Maarten niet in gevaar is geweest. Het is niet duidelijk waarom dit in het KPSM rapport in twijfel is getrokken.

ad d: handling of Aurora InfoTech matter

[REDACTED] heeft niet op eigen houtje AIT ingeschakeld, daarmee is de RvC akkoord gegaan. Ook de Raad van Ministers was volledig op de hoogte en AIT heeft aan dat orgaan een presentatie gegeven. [REDACTED] heeft bij het aangaan van de overeenkomst met AIT eerst juridisch advies ingewonnen. De verslechtering in de samenwerking met AIT begon nadat kritische vragen werden gesteld over urenstaten. In de periode van [REDACTED] arbeidsongeschiktheid heeft AIT allerlei beschuldigingen geuit, zoals neergelegd in haar rapport. BDO heeft dat rapport van aanzienlijk commentaar voorzien en daarmee verweert Gebe zich in de arbitrageprocedure.

ad e: payout of bonus

De betaling waarop Gebe het oog heeft, betreft niet een bonus, maar de afrekening van de opdrachtovereenkomst als TM nadat [REDACTED] per 1 september 2022 die functie had neergelegd. Deze afrekening is correct uitgevoerd.

5.17. Gebe heeft het commentaar van [REDACTED] niet afdoende weerlegd en zij heeft daarmee haar kritiek op zijn gedragingen en functioneren onvoldoende gemotiveerd gehandhaafd. Het verzoekschrift maakt ook niet duidelijk wat die kritiek per saldo (nog) is en welke bewijsmiddelen daarvoor bestaan.

5.18. Over de toekenning van een ontslagvergoeding aan [REDACTED] wordt als volgt geoordeeld. Beide partijen nemen tot uitgangspunt dat daarbij de tot 2015 in Nederland toegepaste kantonrechttersformule moet worden gevolgd. Het Gerecht sluit zich in dit geval daarbij aan. Het gaat daarbij om de per 1 januari 2009 gewijzigde versie van deze formule  $A \times B \times C$ , waarin A staat voor het gewogen aantal dienstjaren, B de beloning betreft en met C de correctiefactor tot uitdrukking wordt gebracht. Over de A-factor zijn partijen het eens, deze komt uit op 17 dienstjaren.

Verschil van mening is er wel over de B-factor. Volgens [REDACTED] behoren alle beloningscomponenten daarin te worden meegewogen, Gebe meent dat enkel het vast maandloon daarin thuishoort. Geen van de partijen heeft gelijk. Het Gerecht neemt aanbeveling 3.3 van de Kring van Kantonrechtters in aanmerking. Die aanbeveling luidde:

*“Bij de berekening van B (beloning) zal worden uitgegaan van het bruto maandsalaris, in ieder geval vermeerderd met vaste en overeengekomen looncomponenten, zoals vakantietoeslag, een vaste dertiende maand, een structurele overwerkvergoeding en een vaste ploegentoeslag. Behoudens zeer uitzonderlijke gevallen zullen niet tot B (beloning) worden gerekend: het werkgeversaandeel pensioenpremie, de auto van de zaak, onkostenvergoedingen, de werkgeversbijdrage in de zorgverzekeringspremie en incidentele en niet overeengekomen looncomponenten.”*

Het Gerecht geeft toepassing aan deze aanbeveling en komt voor de B-factor dan uit op een bedrag van NAf. 17.930,66 bruto per maand. Daarin zijn het maandloon, de vakantietoeslag en de 13<sup>e</sup> maand meegenomen, maar niet alle overige

looncomponenten. Over een zeer uitzonderlijk geval om daarover anders te beslissen is door [REDACTED] onvoldoende gesteld.

Blijft over de vraag of er een, neerwaartse of opwaartse, correctiefactor moet worden toegepast. Voor een neerwaartse aanpassing bestaat geen toereikende grond.

De verwijten die Gebe aan [REDACTED] maakt, heeft zij immers niet aannemelijk kunnen maken.

Dat weegt zwaar. Daarbij komt dat [REDACTED] kan terugzien op een uitstekende staat van dienst bij Gebe, waarin hij herhaaldelijk is gepromoveerd, en het voor hem op een klein eiland lastig zal zijn een nieuwe gelijkwaardige baan te vinden.

Onmogelijk is dat echter niet. [REDACTED] heeft er gedurende zijn carrière al eerder blijk van gegeven flexibel te zijn en ondanks zijn gevorderde leeftijd kan hij zeker niet als uitgerangeerd worden beschouwd.

Dat alles weegt het Gerecht mee en lettend op alle overige omstandigheden van het geval wordt geoordeeld dat toepassing van een op 1,5 te stellen C-factor in dit geval billijk is.

Daarmee komt de aan [REDACTED] toe te kennen ontbindingsvergoeding uit op NAf. 457.231,83 bruto (17 x 17.930,66 x 1,5). De (eventueel) aan [REDACTED] toekomstige cessantia-uitkering wordt geacht daarin begrepen te zijn.

5.19. Aan de discussie over de al dan niet aan toekenning van deze ontbindingsvergoeding te verbinden voorwaarde van opeisbaarheid gaat het Gerecht voorbij. Er is immers op het tegenverzoek al geoordeeld dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst bestaat. Daarbij past hoe dan ook de onvoorwaardelijke toekenning van de ontbindingsvergoeding.

5.20. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal worden uitgesproken per 1 juni 2023. Er is, anders dan onder het in 2015 in Nederland gewijzigde ontslagrecht, geen rechtsregel die met zich brengt dat daarbij rekening moet worden gehouden met een opzegtermijn.

Het Gerecht acht het na de tussen partijen al gevoerde kortgedingprocedure en de lange termijnen die in deze procedure zijn gehanteerd, waarbij [REDACTED] al bij de mondelinge behandeling in het vooruitzicht is gesteld waarop hij zich moest instellen, noodzakelijk om tot spoedige uitvoering van de te geven beslissingen te kunnen komen.

5.21. Gebe wordt aangemerkt als de in het ongelijk gestelde partij, zodat zij ook de kosten van de procedure naar aanleiding van haar verzoek moet dragen.

## 6. De beslissing

Het Gerecht:

### op het verzoek

6.1. stelt Gebe in kennis van het voornemen om de met [REDACTED] bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden onder toekenning aan hem van een vergoeding groot NAf. 457.231,83 bruto en stelt Gebe in de gelegenheid het verzoek uiterlijk op



31 mei 2023 om 16:30 uur in te trekken door daartoe een schriftelijke verklaring ter griffie af te geven met afschrift aan de wederpartij;

6.2. indien tijdige intrekking van het ontbindingsverzoek achterwege blijft: ontbindt de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen bestaande uit veranderingen in de omstandigheden per 1 juni 2023, met toekenning aan [REDACTED] ten laste van Gebe van een vergoeding groot NAF. 457.231,83 bruto en met bepaling dat de (eventueel) aan [REDACTED] toekomende cessantia-uitkering geacht wordt daarin begrepen te zijn;

6.3. veroordeelt Gebe tot betaling van het onder 6.2 vermelde bedrag uiterlijk op 30 juni 2023 en verklaart deze betalingsveroordeling uitvoerbaar bij voorraad;

6.4. veroordeelt Gebe in alle gevallen, dus ook bij intrekking van het verzoek, in de kosten van de procedure begroot op NAF 2.500,00 voor salaris gemachtigde en verklaart deze veroordeling uitvoerbaar bij voorraad;

#### op het tegenverzoek

6.5. verklaart voor recht dat tussen partijen vanaf 7 november 2022 een arbeidsovereenkomst bestaat;

6.6. veroordeelt Gebe om aan [REDACTED] gerekend vanaf 7 november 2022 tot de datum van rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst NAF 18.756,86 bruto vermeerderd met NAF 165,00 netto, per maand (door) te betalen, onder aftrek van hetgeen zij daartoe reeds heeft betaald, vermeerderd met 10% wettelijke verhoging daarover;

6.7. beveelt Gebe, uitsluitend voor het geval zij overgaat tot intrekking van haar ontbindingsverzoek, om uiterlijk binnen zeven (7) dagen na 1 juni 2023:

a. aan [REDACTED] de gebruikelijke auto van de zaak, een tankpas, een telefoon en een laptop ter beschikking te stellen, op straffe van verbeurte van een dwangsom van NAF 200,00 per dag tot een maximum van NAF 50.000,00, indien zij daarmee in gebreke blijft;

b. [REDACTED] toe te laten tot zijn werkzaamheden in de functie van ICT-manager, dan wel in een andere passende managersfunctie, op straffe van verbeurte van een dwangsom van NAF 500,00 per dag tot een maximum van NAF 200.000,00, indien zij daarmee in gebreke blijft;

6.8. veroordeelt Gebe om aan [REDACTED] NAF 1.875,00 te betalen als vergoeding voor buitengerechtelijke kosten;

6.9. veroordeelt Gebe in de kosten van de procedure aan de zijde van [REDACTED] tot op heden begroot op NAF 2.500,00 voor gemachtigdensalaris;

6.10. verklaart de gegeven betalings- en proceskostenveroordelingen en de bevelen uitvoerbaar bij voorraad;



6.11. wijst het anders of meer gevorderde af.

Deze beschikking is gewezen door mr. G.A.F.M. Wouters, rechter, en op 24 mei 2023 uitgesproken ter openbare terechtzitting in aanwezigheid van de griffier.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'W' followed by a long, sweeping horizontal line that ends in a small flourish.

