

beschikking

RECHTBANK ZEELAND-WEST-BRABANT

Cluster 1 Civiele kantonzaken

Breda

zaak/rolnr 10283038 AZ VERZ 23-2

beschikking d.d. 7 april 2023

inzake

██████████
wonende te ██████████

verzoekende partij, verweerder in het voorwaardelijk tegenverzoek,
gemachtigde. mr. J.J.A. Janssen, jurist bij FNV te Rotterdam,

tegen

**de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Koel- en Vriestransport
Voesenek B.V.,**

statutair gevestigd en kantoorhoudende te Breda,
verwerende partij, verzoeker in het voorwaardelijk tegenverzoek,
gemachtigde mr. B.J. van Hees, jurist bij BDO te Utrecht

Partijen worden hierna aangeduid als ██████████ en Voesenek

1. Het procesverloop

1.1 ██████████ heeft op 13 januari 2023 een verzoekschrift ingediend met producties en daarbij ook een verzoek gedaan om op grond van artikel 223 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv) een voorlopige voorziening te treffen. Voesenek heeft een verweerschrift ingediend en een tegenverzoek gedaan tot (voorwaardelijke) ontbinding van de arbeidsovereenkomst. ██████████ heeft een verweerschrift ingediend tegen het (voorwaardelijke) ontbindingsverzoek van Voesenek.

1.2 Op 28 februari 2023 heeft er een zitting plaatsgevonden. De gemachtigde van Voesenek heeft ter zitting spreekantekeningen voorgediagen. De griffier heeft ter zitting aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht. Ter zitting heeft ██████████ eisverminderingen gedaan.

1.3 Nadat de zaak voor uitspraak was bepaald, heeft ██████████ op 9 maart 2023 een akte vermindering van eis ingediend. Voesenek heeft daar bij brief van 24 maart 2023 op gereageerd.

2. De feiten

2.1 Tussen partijen staan de volgende feiten vast.

- ██████████ geboren op ██████████ is op 1 juli 2003 bij (de rechtsvoorganger van)

Voesenek in dienst getreden in de functie van vrachtwagenchauffeur voor 38 uur per week tegen een loon van laatstelijk € 2 625,76 bruto per vier weken, exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten

- Op de gesloten arbeidsovereenkomst is de Collectieve arbeidsovereenkomst voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen van toepassing verklaard (hierna: cao)
- Vanaf 2004, behalve in 2007 en 2018, heeft [REDACTED] jaarlijks brieven met waarschuwingen van Voesenek ontvangen onder meer voor het zonder toestemming van Voesenek meenemen van goederen van klanten voor privégebruik, opzettelijk treuzelen bij het verrichten van werkzaamheden, het te laat inleveren van weekstaten en gevaarlijk rijgedrag
- Op 30 juni 2022 heeft [REDACTED] een laatste waarschuwing gekregen van Voesenek – die in een brief is opgenomen en aan [REDACTED] is voorgelezen – vanwege eerdere incidenten, namelijk
 - gevaarlijk gedrag met de pallettruck,
 - het niet bereikbaar zijn voor oproepwerkzaamheden en bij ziekte,
 - onnodig lange routes rijden

- In de brief van 30 juni 2022 is vermeld

“()

Uw houding en gedrag, waarbij uw gevaarlijke gedrag op 14, 16 en 17 juni 2022 de druppel is die de emmer nagenoeg doet overlopen, is voor ons onacceptabel () De drie incidenten die plaatsgevonden hebben op 14, 16 en 17 juni leveren ieder zelfstandig, maar ook in onderlinge samenhang een dringende reden op ex art 7:677 juncto art 7:678 BW, waar u opzettelijk, ondanks waarschuwing, roekeloos naar uzelf en anderen aan ernstig gevaar heeft blootgesteld. De enige reden dat wij u nu nog niet op staande voet ontslaan, is om u een allerlaatste kans te bieden om uw leven te beteren. Wij geven u dusdoende nog één laatste waarschuwing, maar dat is duidelijk de allerlaatste!

Wij verwachten van u dat u zich met onmiddellijke ingang als een goed werknemer zult opstellen en alle (veiligheids)voorschriften nauwkeurig zult opvolgen. Ook verwachten wij van u een houding en gedrag zoals wij dat van iedere chauffeur mogen verwachten. Het is uw verantwoordelijkheid, en uw verantwoordelijkheid alleen, om het in u geschade vertrouwen te herstellen door het vertonen van aanhoudend verantwoordelijk gedrag.

Indien u zich in de toekomst nog éénmaal schuldig maakt aan een overtreding van de veiligheidsvoorschriften dan wel ander onacceptabel gedrag vertoont, zullen wij dat direct en zonder pardon aanmerken als een dringende reden. Er zal dan onherroepelijk een ontslag op staande voet volgen. De gevolgen daarvan komen geheel voor uw rekening en risico.

“()”

- Voesenek heeft op 14 november 2022 in een gesprek aan [REDACTED] voorgehouden dat geconstateerd is dat er twee blikjes frisdrank door hem zijn meegenomen uit de koelkast waarop [REDACTED] geen verklaring heeft gegeven. Voesenek heeft [REDACTED] in dat gesprek op staande voet ontslagen.
- Bij brief van 15 november 2022 heeft Voesenek het ontslag op staande voet bevestigd en in de brief is het volgende vermeld

“()

De reden van het ontslag op staande voet is gelegen in het feit dat de directie afgelopen vrijdag 11 november 2022 gewaar geworden is van onvreemde drinkwaren in de kantine. Op basis hiervan hebben wij actie ondernomen en een onderzoek ingesteld. Wij hebben

naar aanleiding van dit onderzoek geconstateerd dat u drinkwaren welke eigendom zijn van de werkgever meegenomen heeft voor privé gebruik zonder toestemming

Op camerabeelden van ons beveiligingssysteem is te zien hoe u na uw diensttijd

- Omtrent 16.34 u de kantine binnenloopt en plaats neemt aan de tafel bij het raam,
- Een halve minuut later dhr. [REDACTED] de kantine verlaat,
- U hierna om uzelf heen kijkt, de zakken van uw jas opent en naar de koelkast loopt,
- U vervolgens om circa 16.35 meerdere drinkwaren uit de koelkast onttrekt en in uw jaszakken plaatst

De koelkast in de kantine is niet bestemd voor chauffeurs, dit is bij u bekend. Chauffeurs hebben immers in hun vrachtwagen de beschikking over een koelkast. Hier komt nog bij dat één van de blikjes frisdrank welke u heeft meegenomen was gemarkeerd met watervaste stift met de naam van ondergetekende. U wist en had kunnen weten dat deze drinkwaren niet voor u bestemd waren.

De gebeurtenissen die hiervoor beschreven zijn kunnen niet los gezien worden van het feit dat u zeer recentelijk schriftelijk en indringend bent gewaarschuwd aangaande andere gebeurtenissen. Op 30 juni 2022 heeft u namelijk een aangetekend schrijven ontvangen welke u ook per reguliere post en in persoon heeft ontvangen, overhandigd door ondergetekende. In dit aangetekend schrijven, () hebben wij u gewezen op uw houding en gedrag waarbij uw gevaarlijk gedrag, hetgeen in de brief is toegelicht, ertoe heeft geleid dat het vertrouwen dat wij in uw persoon dienen te stellen ernstig geschaad is. Dit, terwijl u niets doet om het vertrouwen te herstellen. Met nadruk wijzen wij wederom erop dat de lijst van gedragingen veel langer is dan in de brief van 30 juni 2022 genoemd.

In het aangetekend schrijven gedateerd 30 juni 2022 hebben wij als werkgever naast het vorenstaande ook duidelijk een officiële laatste waarschuwing afgegeven dat indien u zich in de toekomst nog éénmaal schuldig maakt aan een overtreding van de veiligheidsvoorschriften dan wel ander onacceptabel gedrag vertoont, wij dat direct en zonder pardon aanmerken als een dringende reden. Hieruit volgend dat er dan onherroepelijk een ontslag op staande voet volgt waarvan de gevolgen geheel voor uw eigen rekening en risico komen.

()

Wij achten uw gedrag van 11 november 2022 onacceptabel. Voor ons zijn deze gebeurtenissen de druppel die de emmer, die al meer dan vol was gelopen, nu echt is overgestroomd. U bent het vertrouwen van ons als werkgever onwaardig en bent niet tot inkeer gekomen. De gebeurtenissen die recentelijk zijn geconstateerd merken wij aan als een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW en per heden 14 november 2022 ontslaan wij u daarom ook op staande voet.

()"

- Bij brief van 23 december 2022 heeft [REDACTED] tegen het ontslag op staande voet geprotesteerd en zich beschikbaar gesteld voor het verrichten van de bedongen werkzaamheden.
- Als reactie heeft Voeselek bij brief van 30 december 2022 medegedeeld dat het ontslag

op staande voet wordt gehandhaafd

- Sinds 6 februari 2023 is [REDACTED] op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werkzaam bij een ander bedrijf als vrachtwagenchauffeur

3. Het verzoek

3.1 [REDACTED] verzoekt de kantonrechter (na eisverminderingen ter zitting) primair het ontslag op staande voet te vernietigen en Voesenek te veroordelen tot doorbetaling van loon, subsidiair - als hij kiest voor de switch - Voesenek te veroordelen tot betaling van de wettelijke transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en meer subsidiair - als het ontslag op staande voet in stand blijft - Voesenek te veroordelen tot betaling van de wettelijke transitievergoeding, althans een in goede justitie te bepalen transitievergoeding. Daarnaast verzoekt [REDACTED] over alle loonvorderingen de wettelijke verhoging van 50% en over alle geldvorderingen de wettelijke rente toe te wijzen alsmede vergoeding van buitengerechtelijke incassokosten. Bij wijze van voorlopige voorziening verzoekt [REDACTED] om loondoorbetaling en wedertewerkstelling.

3.2 [REDACTED] legt aan zijn verzoeken ten grondslag dat er geen sprake is van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. [REDACTED] stelt dat hij niet bekend is met een voorschrift op grond waarvan het niet toegestaan is een blikje uit de koelkast te halen en het bedrijfsreglement geen expliciet verbod op het pakken van drinken uit de koelkast vermeldt. Verder stelt [REDACTED] dat de brief van 30 juni 2022 ziet op andere overtredingen en het daarin genoemde "ander onacceptabel gedrag" dermate vaag is dat hij daardoor niet heeft hoeven begrijpen dat zelfs het meenemen van blikjes drinken al tot een ontslag op staande voet zou kunnen leiden. [REDACTED] stelt dat de verwijten die hem in de brief van 30 juni 2022 zijn gemaakt met de pallettruck verband houden met zijn gezondheidsklachten, die hij aan Voesenek heeft medegedeeld, maar waar Voesenek niets mee heeft gedaan. Verder stelt [REDACTED] dat de verwijten van het niet bereikbaar zijn en omrijden onvoldoende gewicht in de schaal leggen voor het geven van een laatste waarschuwing. [REDACTED] stelt dat zijn persoonlijke omstandigheden, zoals leeftijd, het niet in aanmerking komen voor een WW-uitkering en de zorgen die hij destijds om zijn vrouw had, dermate zwaar wegen dat het belang van Voesenek om de arbeidsovereenkomst op staande voet te beeindigen in redelijkheid daartegen wegvalt.

4. Het verweer

4.1 Voesenek voert verweer en concludeert tot afwijzing van de verzoeken van [REDACTED]. Voesenek voert aan dat [REDACTED] gedurende zijn hele dienstverband interne bedrijfsregels aan zijn laars lapt en hij zeer veel waarschuwingen heeft gehad. Daarnaast voert Voesenek aan dat zij op 30 juni 2022 een laatste waarschuwing heeft gegeven aan [REDACTED] en daarbij is uitgelegd dat een volgende overtreding of ontoelaatbaar gedrag zou leiden tot een ontslag op staande voet. Het op 11 november 2022 ongevraagd en heimelijk meenemen van (tenminste) twee blikjes frisdrank uit de koelkast van de kantine was voor Voesenek de laatste druppel die de overvolle emmer heeft doen overlopen. De koelkast is volgens Voesenek voor standplaatsmedewerkers en niet voor de chauffeurs omdat die een eigen koelkast hebben en op grond van artikel 40 van de cao een kostenvergoeding krijgen voor maaltijden, consumpties en toiletgebruik. Ook als er sprake mocht zijn van zwaarwegende persoonlijke omstandigheden bij [REDACTED] is het ontslag op staande voet volgens Voesenek terecht gegeven.

4.2 Voesenek verzoekt subsidiair, als het ontslag op staande voet wordt vernietigd, om

de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] te ontbinden, primair op de e-grond (verwijtbaar handelen), subsidiair de g-grond (verstoorde arbeidsrelatie) en meer subsidiair de i-grond (combinatie van verwijten). Daarnaast verzoekt Voesenek de kantonrechter om bij de ontbinding te bepalen dat zij geen transitievergoeding aan [REDACTED] verschuldigd is.

4.3 [REDACTED] refereert zich ten aanzien van het voorwaardelijke ontbindingsverzoek aan het oordeel van de kantonrechter en verzoekt om bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst een transitievergoeding vast te stellen op een bedrag van € 23.638,08 bruto.

5. De beoordeling

Switch

5.1 Nu [REDACTED] op 9 maart 2023 kenbaar heeft gemaakt alsnog gebruik te maken van 'de switch' en zijn verzoek om vernietiging van het ontslag op staande voet heeft laten vallen, staat vast dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd per 14 november 2022. Daarmee hoeft het voorwaardelijk tegenverzoek van Voesenek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden niet meer te worden behandeld. Voor de beoordeling van de verzoeken van [REDACTED] is bepalend of Voesenek op goede gronden is overgegaan tot het ontslag op staande voet van [REDACTED] op 14 november 2022.

Rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet

5.2 Op grond van artikel 7:677 lid 1 Burgerlijk Wetboek (BW) is ieder van de partijen bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op grond van een dringende reden op te zeggen, onder onverwijld mededeling van die reden aan de wederpartij. Ingevolge artikel 7:678 lid 1 BW worden voor de werkgever als dringende redenen als vorenbedoeld beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

5.3 Bij de beoordeling van de rechtsgeldigheid van een ontslag op staande voet moeten alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang gezien, in aanmerking worden genomen. Daarbij behoren de aard en ernst van de aangevoerde dringende reden te worden afgewogen tegen de door de werknemer aangevoerde persoonlijke omstandigheden. Relevant daarbij zijn aard en duur van de dienstbetrekking, de wijze waarop de werknemer zijn werk heeft vervuld en ook de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Ook indien de gevolgen van een ontslag op staande voet ingrijpend zijn, kan een afweging van de persoonlijke omstandigheden tegen de aard en de ernst van de dringende reden tot de slotsom leiden dat een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd was.

5.4 Voesenek verwijt [REDACTED] het op 11 november 2022 meenemen van twee blikjes frisdrank uit de koelkast van de kantine die volgens haar niet voor vrachtwagenchauffeurs, en dus [REDACTED] bestemd waren. [REDACTED] betwist het wegnemen van de twee blikjes niet, maar stelt niet geweten te hebben dat hij die niet mocht pakken. De kantonrechter acht het gezien de camerabeelden waaruit blijkt dat [REDACTED] de twee blikjes op heimelijke wijze meeneemt - namelijk zodra de heer [REDACTED] de kantine heeft verlaten en door de blikjes ter plekke voor de koelkast in zijn jaszakken te doen - niet geloofwaardig dat [REDACTED] niet wist dat hij ze niet mocht pakken. Daarbij komt dat in het bedrijfsreglement van Voesenek staat dat

koffie/chocomel gratis zijn en dat blikjes met frisdrank uit de frisdrankautomaat gekocht kunnen worden. Het feit dat de frisdrankautomaat al lange tijd stuk was, maakt niet dat [REDACTED] er vanuit kon gaan dat de blikjes frisdrank in de koelkast gratis waren en hij die mocht pakken. Te meer omdat [REDACTED] wist dat de koelkast door standplaatspersoneel werd gebruikt en niet door chauffeurs omdat die elk een eigen koelkast in de vrachtwagen hebben. [REDACTED] had dan ook niets te zoeken in de koelkast en zijn handelwijze getuigt van zeer onfatsoenlijk gedrag. Voesenek heeft ter zitting toegelicht dat standplaatspersoneel van huis uit meegenomen eten- en drinkenswaren, zoals ook blikjes, in de koelkast zet of blikjes cola, smas of spa uit de archiefruimte kan halen en voor gebruik (ter koeling) in de koelkast kan zetten. Alles wat in de koelkast lag, was dus van specifieke standplaatsmedewerkers. De kantonrechter merkt op dat het onderscheid tussen standplaatsmedewerkers en chauffeurs gerechtvaardigd is omdat chauffeurs op grond van de cao een vergoeding krijgen voor kosten van maaltijden en consumpties onderweg, terwijl standplaatsmedewerkers dat niet krijgen. [REDACTED] stelt dat hij de blikjes heeft gepakt omdat hij dorst had. Voor zover dit al enige rechtvaardiging zou kunnen zijn voor zijn handelen, dan rijmt dit niet met het feit dat uit de videobeelden blijkt dat [REDACTED] een beker drinken uit de automaat heeft gepakt en geen blikje frisdrank heeft gedronken in de kantine. Overigens had [REDACTED] ook aan de heer [REDACTED], die minder dan twee minuten ervoor nog in de kantine was, kunnen vragen of hij een blikje frisdrank mocht, hetgeen hij niet heeft gedaan.

5.5 Het meenemen van de twee blikjes is weliswaar een gering feit en Voesenek heeft geen zero tolerance beleid hieromtrent, maar dit is naar het oordeel van de kantonrechter hier minder relevant. [REDACTED] heeft gedurende zijn hele dienstverband namelijk al heel veel waarschuwingen gehad voor het steeds niet houden aan werkinstructies. Verder heeft [REDACTED] op 30 juni 2022 een hele duidelijke laatste waarschuwing gehad waaruit blijkt dat voor Voesenek de maat vol was omdat [REDACTED] het vertrouwen van Voesenek beschaamd had en [REDACTED] niet nog een regel aan zijn laars mocht lappen. [REDACTED] heeft ter zitting erkend dat dit op 30 juni 2022 voor hem duidelijk was.

5.6 De door Voesenek gemaakt verwijten in de brief van 30 juni 2022 heeft [REDACTED] niet, althans onvoldoende, betwist. Ten aanzien van het onjuist gebruik van de pallettruck op 14, 16 en 17 juni 2022 stelt [REDACTED] wel dat hij twee pallets tegelijk duwde en stond op de pallettruck reed omdat hij gezondheidsklachten heeft en daardoor moeilijk kan lopen. Het gebruik van de hefttruck houdt volgens [REDACTED] verband met een handicap of chronische ziekte. Zoals Voesenek aanvoert, is de lichamelijke conditie van [REDACTED] geen enkele reden om gevaarlijk gedrag door [REDACTED] met de hefttruck dan maar toe te staan. Dat Voesenek onvoldoende rekening heeft gehouden met de gezondheidssituatie van [REDACTED] is verder niet gebleken. Voesenek heeft onweersproken aangevoerd dat zij [REDACTED] in het verleden meerdere malen mondeling en schriftelijk op risico's van zijn levensstijl heeft gewezen. Daarnaast heeft Voesenek onweersproken aangevoerd dat [REDACTED] op ritten wordt ingepland met zo min mogelijk losadressen en adressen waar hij niet zelf hoeft te lossen of waar een elektrische palletwagen is om diens knieën minimaal te belasten. [REDACTED] stelt nog dat Voesenek ook op het eigen bedrijf diende te investeren in een eigen elektrische palletwagen, maar hiervan heeft Voesenek onweersproken aangevoerd dat een elektrische pallettruck onveilig is vanwege de korte afstanden die in haar bedrijfsruimte gelopen moeten worden. Niet geconcludeerd kan dan ook worden dat Voesenek niet aan haar zorgplicht ten aanzien van [REDACTED] heeft voldaan en/of niet als goed werkgever heeft gehandeld. Gezien de vele eerdere brieven die Voesenek aan [REDACTED] had gestuurd en de ernst van de overtreding met de pallettruck was de laatste waarschuwing bij brief van 30 juni 2022 begrijpelijk en terecht.

5 7 De kantonrechter is van oordeel dat Voesenek zich terecht op het standpunt kon stellen dat er sprake was van de spreekwoordelijke druppel die de emmer deed overlopen. De door [REDACTED] gestelde persoonlijke omstandigheden, zoals zijn leeftijd, lange duur van het dienstverband, de financiële gevolgen die het ontslag voor hem heeft en de situatie van zijn echtgenote op het moment van het meenemen van de blikjes, staan niet in de weg aan het hem gegeven ontslag op staande voet. De conclusie van al het voorgaande is dat er (objectief en subjectief) een voldoende dringende reden was voor Voesenek om [REDACTED] op staande voet te ontslaan.

Vergoedingen

5 8 Nu hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zal de verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden afgewezen.

5 9 Daarnaast dient beoordeeld te worden of [REDACTED] aanspraak kan maken op de transitievergoeding. Omdat Voesenek de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, is zij in beginsel een transitievergoeding verschuldigd aan [REDACTED]. Voesenek stelt dat zij de transitievergoeding niet verschuldigd is omdat [REDACTED] ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

5 10 Op grond van artikel 7:673 lid 7 sub c BW is de transitievergoeding niet verschuldigd als het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. De kantonrechter stelt voorop dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten niet kan worden aangenomen op de enkele grond dat er sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet omdat daarvoor niet vereist is dat de werknemer van zijn gedragingen een verwijt kan worden gemaakt (ECLI:NL:HR:2018:484, r.o. 4.3.4). Dat betekent dat afzonderlijk moet worden beoordeeld of de gedragingen van [REDACTED] ook ernstig verwijtbaar zijn. Daarbij geldt dat de lat voor ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van de werknemer hoog ligt en het criterium met terughoudendheid moet worden toegepast.

5 11 Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat het bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer gaat om bijvoorbeeld de situatie waarin de werknemer zich schuldig maakt aan diefstal waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt (zie Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, pag. 39). De kantonrechter is van oordeel dat de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen hier ook een dergelijke ernstige verwijtbaarheid opleveren. [REDACTED] behoorde zich bewust te zijn van het onoorbare karakter van zijn handelen. Dat betekent dat Voesenek de transitievergoeding op grond van de wet niet verschuldigd is aan [REDACTED]. [REDACTED] beroept zich subsidiair op toekenning van een transitievergoeding op een in goede justitie toe te kennen bedrag op grond van artikel 7:673 lid 8 BW. Om op die grondslag een (gedeeltelijke) transitievergoeding toe te kennen dient sprake te zijn van omstandigheden naar aanleiding waarvan het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is om, ondanks dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid, aan de werknemer geen transitievergoeding te betalen. Niet (althans onvoldoende) gesteld of gebleken is dat dergelijke omstandigheden aan de orde zijn. Het verzoek van [REDACTED] tot toekenning van een transitievergoeding zal dan ook worden afgewezen. De nevenverzoeken treffen hetzelfde lot.

Voorlopige voorziening

5 12 Nu in deze beschikking al een beslissing wordt gegeven over het verzoek van [REDACTED]

is er geen reden meer om met toepassing van artikel 223 Rv een voorlopige voorziening te treffen. Een voorlopige voorziening op grond van dat artikel kan immers alleen worden getroffen voor de duur van het geding.

Proceskosten

5.13 De proceskosten komen voor rekening van [REDACTED] omdat hij ongelijk krijgt. De proceskosten aan de zijde van Voesenek worden begroot op € 793,00 aan salaris voor de gemachtigde van Voesenek.

6. De beslissing

De kantonrechter:

6.1 wijst de verzoeken van [REDACTED] af;

6.2 veroordeelt [REDACTED] tot betaling van de proceskosten, die de kantonrechter aan de kant van Voesenek tot en met vandaag vaststelt op € 793,00 aan salaris voor de gemachtigde van Voesenek;

6.3 verklaart deze beschikking voor wat betreft de proceskostenveroordeling uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door mr. M.P. Tilman-Knoester, kantonrechter, en uitgesproken ter openbare terechtzitting van 7 april 2023 in tegenwoordigheid van de griffier.

"VOOR GROSSE"
De griffier van de rechtbank Zeeland-West-Brabant

- 7 APR. 2023

