

in naam van de Koning

vonnis

RECHTBANK GELDERLAND

Team kanton en handelsrecht

Zittingsplaats Arnhem

zaakgegevens 8786755 \ VV EXPL 20-129 \ 25115 \ 636
uitspraak van 13 november 2020

vonnis in kort geding

in de zaak van

wonende te [redacted]
eisende partij
gemachtigde mr. M.J. Aantjes

tegen

de besloten vennootschap
[redacted]
gevestigd te [redacted]
gedaagde partij
gemachtigde mr. L.H. Toonen

Partijen worden hierna [redacted] en [redacted] genoemd.

1. De procedure

Het verloop van de procedure blijkt uit:

- de dagvaarding van 6 oktober 2020 met producties
- de conclusie van antwoord met producties ontvangen op 28 oktober 2020
- de mondelinge behandeling van 30 oktober 2020 mede inhoudende de pleitnotities van de gemachtigde van [redacted] en de gemachtigde van [redacted]

2. De feiten

- 2.1. [redacted] is op 1 mei 2019 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van [redacted] in de functie van AIOS bedrijfsarts (AIOS: arts assistent in opleiding tot specialist). Zij bevond zich toen in het derde jaar van haar opleiding tot bedrijfsarts.
- 2.2. [redacted] is een arbodienstverlener. In het najaar van 2019 is [redacted] gefuseerd met [redacted]. De heer [redacted] (hierna: [redacted]) is directeur.
- 2.3. Bij e-mail van 30 juni 2020 heeft [redacted] aan [redacted] onder meer geschreven dat hem teveel signalen bereiken dat er geen collegiaal contact is. Hij eindigt de mail als volgt:

"(...) Ik vind dit geen constructieve werkhouding. Hierdoor verloopt de onderlinge samenwerking stroef. Is er geen begrip voor elkaar. Moeten afspraken op het laatste moment worden gewijzigd etc. Het risico bestaat dat de kwaliteit van de dienstverlening en de productiviteit afnemen en tenslotte een negatieve sfeer ontstaat.

Als leidinggevende heb ik een verantwoordelijkheid in het creëren van een goede werksfeer. Mijn dringende verzoek is om je gedrag hierin te wijzigen.

Een keer in de twee weken wil ik graag in overleg met je vaststellen of e.e.a. verbetert. Als je hierin verder nog ondersteuning van mij nodig hebt hoor ik dat graag."

2.4. [redacted] heeft hierop dezelfde dag onder meer het volgende geantwoord:

"Ik heb mij verbaasd over jouw mail. Wat is hier aan de hand? Ik ervaar een prima samenwerking (...) (...) Ik heb het idee dat hier een probleem wordt gecreëerd. (...)"

2.5. Vervolgens is een overleg tussen [redacted] en [redacted] gepland op 9 juli 2020.

2.6. Op 6 juli 2020 heeft [redacted] zich ziek gemeld. Nada [redacted] haar ziekmelding aanvankelijk niet accepteerde (hij vond dat zij een gesprek uit de weg ging) en haar meedeelde dat zij, naar zijn mening, geen recht had op loon, heeft hij voor [redacted] een afspraak gemaakt met bedrijfsarts de heer [redacted] (hierna: de bedrijfsarts). Nadat [redacted] had aangegeven het inschakelen van deze bedrijfsarts niet passend te vinden wegens mogelijke belangenverstrengeling – hij is medisch directeur van de [redacted] en hij geeft haar colleges in het kader van haar opleiding – heeft [redacted] geantwoord dat het niet anders kon omdat de andere, vaste bedrijfsarts met vakantie ging.

2.7. Op 23 juli 2020 heeft de bedrijfsarts het volgende geadviseerd:

"Mevrouw [redacted] is uitgevallen met beperkingen in energie en concentratie. Er is sprake van een arbeidsconflict. Er loopt inmiddels een behandeling.

Advies:

- Periode van rust nemen;
- Afspraak maken voor gesprek werkgever-werknemer. Mijn advies is om dit gesprek te laten begeleiden door een mediator.
- Graag vervolgconsult bedrijfsarts over 4 weken (mag ook telefonisch)"

2.8. Op 25 augustus 2020 heeft op uitnodiging van [redacted] een gesprek plaatsgevonden tussen [redacted] en [redacted] in aanwezigheid van een mediator. Na afloop daarvan is een afspraak gemaakt voor een tweede mediationgesprek op 2 september 2020.

2.9. Op 28 augustus 2020 heeft de bedrijfsarts, na een telefonisch vervolgconsult, het volgende geadviseerd:

Conclusie:

Arbeidsongeschikt:

Re-integratiedoel:

Benutbare mogelijkheden:

Beperking:

Arbeid gerelateerd:

Vervolg:

Aanvullende info:

Mevrouw [redacted] is arbeidsongeschikt.

Volledige hervatting in eigen werk. De verwachting is geleidelijk herstel van inzetbaarheid enkele maanden kan duren

Momenteel geen benutbare mogelijkheden

Beperkt in energie en concentratie

Ja

Mijn advies is de begeleiding voort te laten zetten door een andere bedrijfsarts. De positie van ondergetekende als medisch directeur van de Bedrijfsartsengroep kan belemmerend werken in de begeleiding.

Mevrouw [redacted] geeft aan dat ze door haar huidige beperkingen moeite heeft met het nemen van beslissingen.

- 2.10. Bij e-mail van 31 augustus 2020 heeft [redacted] aan [redacted] en de mediator bericht dat zij zich niet in staat acht tot het voeren van een tweede mediationgesprek en dat zij de mediationgesprekken zal staken, totdat zij hiertoe daadwerkelijk in staat is.
- 2.11. Op 1 september 2020 heeft [redacted] aan de bedrijfsarts gemaild:
"Tijdens het telefoongesprek van vanochtend heb ik begrepen dat [redacted] niet inzetbaar is voor arbeid, maar wel de mediation kan doen. Graag even de bevestiging hiervan."
- 2.12. De bedrijfsarts heeft daarop diezelfde dag per mail aan [redacted] geantwoord: 'Klopt'.
- 2.13. Op 1 september 2020 heeft [redacted] onder meer het volgende aan [redacted] geschreven:
"(...) Ik heb van de bedrijfsarts begrepen dat jij in staat bent om een mediation gesprek te voeren. Om die reden ga ik ervan uit dat het gesprek morgen doorgang kan vinden. Ben je hiertoe niet in staat dan kun je een deskundigenoordeel vragen. (...)"
- 2.14. [redacted] heeft daarop aan [redacted] geantwoord:
"Momenteel ben ik niet in staat tot het voeren van mediationgesprekken. Hierin ben ik het dus oneens met de bedrijfsarts. Ik zal een Deskundigenoordeel aanvragen."
- 2.15. Op 2 september 2020 heeft de bedrijfsarts het volgende aan [redacted] geschreven:
"Ik heb aan [redacted] aangegeven dat ik de begeleiding in onderling overleg heb beëindigd, wat ook in de terugkoppeling staat. Ik zou alleen nog de probleemanalyse opstellen, die heb ik inmiddels naar je toe gestuurd voor akkoord. Of de mediation doorgang kan vinden is dus verder een kwestie tussen jullie. Ik heb [redacted] verwezen naar mijn terugkoppelingen en in het algemeen aangegeven dat het goed is dat werkgever en werknemer met elkaar in gesprek blijven. (...)"
- 2.16. Bij brief van 3 september 2020 heeft [redacted] het volgende aan (onder meer) [redacted] geschreven:
"Zoals door [redacted] aangegeven, is het beter passend om een andere bedrijfsarts als adviseur in te stellen voor mijn begeleiding. Mediation is gepauzeerd, omdat ik dat op dit moment niet aan kan. Wel wil ik aangeven dat ik open sta voor communicatie met [redacted]. Mijn voorstel is dat ik om de zoveel tijd contact onderhoud met HR (niet met [redacted], wegens de omstandigheden en de conflictsituatie), zodat er in ieder geval een communicatielijntje aanwezig is. Ik zou de voorwaarden hiervoor ook willen bespreken met de volgende bedrijfsarts. Graag hoor ik van jullie omtrent dit voorstel"
- 2.17. Op 4 september 2020 heeft [redacted] onder meer het volgende geantwoord:
"De kant waar het nu weer op gaat vind ik heel jammer en betreur ik zeer. Door afgelopen woensdag de mediation éenzijdig niet door te laten gaan, schend jij je re-integratieverplichtingen en zijn wij genoodzaakt om de loondoorbetaling tijdens ziekte per woensdag 2-9-2020, stop te zetten. (...) Jij bent in staat om in mediation met ons in gesprek te gaan. (...) Op het moment dat jij wel weer meewerkt aan jouw re-integratieverplichtingen, zullen wij de opgelegde loonstop natuurlijk heroverwegen. (...) De uitkomst van een deskundigenoordeel, dan wel de terugkoppeling van de bedrijfsarts na een eventuele second opinion zie ik wel tegemoet."
- 2.18. Bij brieven van 8 en 17 september 2020 heeft de gemachtigde van [redacted] verzocht en gesommeerd te bevestigen dat het loon met emolumenten

vanaf 2 september 2020 aan [redacted] zal worden uitgekeerd. Ook is verzocht om zo spoedig mogelijk een primaire bedrijfsarts aan te stellen die de vraag kan beoordelen of [redacted] op dat moment in staat is tot mediation.

2.19. Bij brief van 17 september 2020 heeft de gemachtigde van [redacted] onder meer het volgende geschreven:

“Inmiddels heeft de bedrijfsarts laten weten een concept probleemanalyse te hebben opgesteld, maar dat uw cliënt weigert om hiermee akkoord te gaan. Voor de tijd welke de werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak geldt eveneens dat geen recht bestaat op loonbetaling (artikel 7:629 lid 3 onder e BW). Cliënte ontvangt nu ook geen probleemanalyse waardoor cliënte niet in staat is om een Plan van Aanpak met uw cliënte of te stellen. Het niet meewerken hieraan betekent voor cliënte dat zij moet handelen om een loonsanctie te voorkomen. (...)

Totdat uw cliënt alsnog meewerkt aan haar re-integratie, dan wel een deskundigenoordeel overlegt waaruit blijkt dat zij daartoe niet in staat is, kan cliënte de loonbetaling niet hervatten. Slechts voor zover vereist, dat wil zeggen dat de loonstop per 2 of 4 september 2020 geen stand zou houden, zet ik hierbij het loon nogmaals stop per heden wegens onvoldoende meewerken aan re-integratie. De gronden hiervoor heb ik reeds uiteengezet. (...)

2.20. Bij brief van 22 september 2020 heeft de gemachtigde van [redacted] onder meer het volgende geschreven:

“(...) Nadat een deskundigenoordeel is afgegeven, zal bekeken moeten worden of uw cliënte alsnog aan haar re-integratie dient mee te werken, dan wel of cliënte, met terugwerkende kracht, alsnog het loon aan uw cliënte dient te betalen. Vanzelfsprekend zal cliënte vervolgens haar vaste bedrijfsarts inschakelen om de verdere verzuimbegeleiding vorm te geven. Het streven is er op korte termijn – na ontvangst van het deskundigenoordeel – een spreekuur wordt ingepland.

Totdat er een deskundigenoordeel is afgegeven heeft het inschakelen van de bedrijfsarts echter geen toegevoegde waarde, omdat in dat geval alsnog de uitkomst van het deskundigenoordeel afgewacht moet worden. Het is voor partijen belangrijk om op korte termijn te weten waar zij nu staan en hoe nu verder.(...)”

2.21. Op 23 september 2019 heeft [redacted] bij het UWV een deskundigenoordeel aangevraagd over de vraag of zij voldoende heeft meegewerkt aan haar re-integratie. [redacted] heeft het UWV op 28 september 2020 benaderd met dezelfde vraag.

2.22. Op 30 oktober 2020, op de dag van de mondelinge behandeling, heeft het UWV het deskundigenoordeel aan partijen gestuurd. Daarin staat dat de re-integratie-inspanningen van de werknemer vanaf 6 juli 2020 onvoldoende zijn.

3. De vordering en het verweer

3.1. [redacted] vordert dat [redacted] bij uitvoerbaar bij voorraad te verklaren vonnis wordt veroordeeld:

- a) tot betaling van het gebruikelijke salaris vanaf 2 september 2020, respectievelijk 4 september 2020 respectievelijk 17 september 2020, onder verstrekking van een deugdelijke bruto-/netto specificatie;
- b) tot betaling van de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW wegens vertraging van het onder a) gevorderde;
- c) tot betaling van € 100,00 voor het deskundigenoordeel bij het UWV;
- d) tot betaling van de wettelijke rente over het gevorderde vanaf het opeisbaar worden van deze bedragen tot de dag van algehele voldoening;
- e) tot het toegang verlenen tot de bedrijfsarts, binnen 24 uur na het in deze te wijzen vonnis, op straffe van een dwangsom van € 2.500,00 per dag of dagdeel dat [redacted] in gebreke blijft;

- f) tot betaling van de buitengerechtelijke kosten, begroot conform rapport BGK-integraal 2014;
- g) tot betaling van de kosten van deze procedure.

3.2. [redacted] legt aan haar vorderingen, kort samengevat, ten grondslag dat [redacted] verplicht is haar loon tijdens ziekte door te betalen en dat [redacted] geen loonstop(pen) had mogen onleggen op 4 september 2020 respectievelijk 17 september 2020 omdat zij [redacted] niet vooraf had gewaarschuwd en omdat [redacted] deze loonstoppen niet onverwijld aan haar heeft medegedeeld, zoals bedoeld in artikel 7:629 lid 7 BW. Ook inhoudelijk zijn er volge: [redacted] geen gronden voor de opgelegde loonstoppen. Deze moeten daarom worden opgeheven en haar salaris moet weer, met terugwerkende kracht vanaf het moment van het ingaan van de loonstop(pen), met de wettelijke verhoging wegens te late betaling, worden betaald. Dat [redacted] haar toegang moet verlenen tot de bedrijfsarts is voorgeschreven in artikel 14 lid 2 sub e en g van de Arbowet, aldus

3.3. [redacted] voert, kort samengevat, aan dat zij terecht loonstoppen heeft opgelegd omdat zonder deugdelijke grond weigerde mee te werken aan door haar en de bedrijfsarts gegeven redelijke voorschriften als bedoeld in artikel 7:629 lid 3 sub d BW. Zij betwist dat zij [redacted] de toegang tot de bedrijfsarts 'onthoudt', maar wilde enkel het UWV deskundigenoordeel afwachten. Bovendien is [redacted] in maart 2020 al eens bij de vaste bedrijfsarts geweest en beschikt zij over diens contactgegevens, zodat zij te allen tijde zelf contact kan opnemen met deze bedrijfsarts. Zij concludeert tot afwijzing van alle vorderingen.

3.4. Op de stellingen van partijen zal hierna – voor zover van belang voor de beoordeling – nader worden ingegaan.

4. De beoordeling

4.1. Het spoedeisend belang bij de gevorderde loondoorbetaling vloeit voort uit de aard van deze vordering.

4.2. Uitgangspunt is de in artikel 7:629 lid 1 BW opgenomen verplichting van de werkgever tot het doorbetalen van loon gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Ter beoordeling ligt voor of [redacted] voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij goede gronden had om op 4 en/of 17 september 2020 een loonstop op te leggen. Daarbij dient te worden uitgegaan van de in de onderhavige procedure gepresenteerde feiten, die slechts in beperkte mate kunnen worden getoetst aangezien nadere bewijsvoering in een kort geding procedure niet (goed) mogelijk is. Het navolgende behelst dan ook niet meer dan een voorlopig oordeel over het geschil tussen partijen.

4.3. [redacted] heeft aan de loonstop ten grondslag gelegd dat [redacted], door zonder deugdelijke grond te weigeren op het tweede mediationgesprek te verschijnen, haar re-integratieverplichtingen heeft geschonden in de zin van artikel 7:629 lid 3 sub d BW. Volgens [redacted] heeft de bedrijfsarts telefonisch meegedeeld en per e-mail van 1 september 2020 aan [redacted] bevestigd dat [redacted], hoewel arbeidsongeschikt, wel in staat was om een tweede mediationgesprek te voeren. Dat blijkt volgens [redacted] ook uit de geluidsopname van het telefonisch consult met de bedrijfsarts van 28 augustus 2020, die [redacted] heeft overgelegd, waarin de bedrijfsarts meerdere malen heeft aangegeven dat 'gewoon het gesprek aan kan gaan'. Ondanks dat er geen wettelijke plicht bestaat tot het meewerken aan mediation wordt deze, althans een plicht tot het voeren van gesprekken om een meningsverschil te overbruggen, volgens [redacted] wel aangenomen in de

rechtspraak en literatuur aan de hand van de norm van goed werkgever- / werknemerschap van artikel 7:611 BW en aan de hand van de wettelijke re-integratieverplichtingen van werkgever en werknemer.

4.4. [redacted] betwist dat zij in staat was om deel te nemen aan het geplande tweede mediationgesprek en stelt dat zij daarin ook werd en wordt gesteund door haar behandelaars. Zij betwist ook dat de bedrijfsarts heeft geadviseerd dat zij daartoe wel in staat was. Dat blijkt niet uit zijn advies van 28 augustus 2020; het feit dat mediation daarin niet wordt benoemd duidt er volgens [redacted] veeleer op dat dit niet meer werd geadviseerd, zeker in samenhang met het feit dat zij volgens de bedrijfsarts moeilijk beslissingen kon nemen. Nu zij met [redacted] van mening verschilde over de vraag of zij wel of niet kon deelnemen aan dit mediationgesprek en de bedrijfsarts hierover niet meer nader kon en wilde adviseren, lag het op de weg van [redacted] om hierover een advies van een andere bedrijfsarts in te winnen. [redacted] heeft in haar brieven van 8, 17 en 23 september 2020 verzocht om haar toegang te verschaffen tot een (andere) bedrijfsarts, maar [redacted] wilde ten onrechte eerst het oordeel van het UWV afwachten. Artikel 7:629 lid 3 sub d BW bood daarom aan [redacted] geen grond voor het toepassen van een loonstop, nog daargelaten dat het niet meewerken aan mediation niet zonder meer meebrengt dat zij haar re-integratieverplichtingen heeft geschonden, aldus [redacted]

4.5. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat op grond van de stellingen van partijen en de in dit kort geding overgelegde stukken onvoldoende aannemelijk is geworden dat [redacted] medisch in staat was om deel te nemen aan het op 2 september 2020 geplande mediationgesprek. Nu het advies van de bedrijfsarts van 28 augustus 2020 daarover niets vermeldt, dit ook niet zonder meer blijkt uit de overgelegde opname van het gesprek van 28 augustus 2020 (de bedrijfsarts noemt enkel dat het goed is om het gesprek met de werkgever gaande te houden, maar noemt ook dat hij zal zeggen dat [redacted] dat nu erg lastig vindt), biedt de enkele bevestiging van de bedrijfsarts ('Klopt') in de mail van 1 september 2020 aan [redacted] onvoldoende grond voor de conclusie dat [redacted] zonder deugdelijke grond weigerde om aan het mediationgesprek deel te nemen. Het deskundigenoordeel maakt dat niet anders, nu de verzekeringarts daarover uitdrukkelijk geen medisch oordeel heeft geveld. Nu de bedrijfsarts bovendien adviseerde om de begeleiding door een andere bedrijfsarts voort te laten zetten, had het onder de gegeven omstandigheden op de weg van [redacted] gelegen om, zoals [redacted] had verzocht, door een andere bedrijfsarts te laten beoordelen of zij al dan niet in staat was om het tweede mediationgesprek te voeren. [redacted] heeft dat ten onrechte afgehouden. Weliswaar heeft ook [redacted] bijgedragen aan een verharding van de verhoudingen door zich afwachtend op te stellen en niet actief haar behandelaars te benaderen met de vraag om te bevestigen dat zij medisch niet in staat is om deel te nemen aan mediation, zoals ook in het deskundigenoordeel is overwogen, maar dat is niet aan de loonstop ten grondslag gelegd.

4.6. Naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter is de loonstop ten onrechte opgelegd omdat onvoldoende aannemelijk is geworden dat op 2 september 2020 sprake was van het zonder deugdelijke grond weigeren mee te werken aan een redelijk voorschrift als bedoeld in artikel 7:629 lid 3 sub d BW. De vraag of de mededeling van de loonstop op 4 september 2020 al dan niet onverwijld was, behoeft dan geen beantwoording meer. Waar in de brief van 17 september 2020 (2.19) de loonstop tevens wordt gebaseerd op artikel 7:629 lid 3 sub e BW, heeft [redacted] zich in deze procedure niet op die grondslag beroepen, zodat dat evenmin bespreking behoeft. Dit betekent dat de gevorderde loondoorbetaling zal worden toegewezen voor zover het achterstallig loon betreft, dus vanaf het moment dat deze is gestopt (2 september dan wel 4 september 2020) tot aan de datum van dit vonnis, omdat met grote mate van waarschijnlijkheid valt te verwachten dat in een bodemprocedure wordt geoordeeld dat over deze periode ten onrechte een loonstop is toegepast. Rekening houdend

met de omstandigheid dat op enig moment sprake kan zijn van gewijzigde omstandigheden, zal de kantonrechter de veroordeling tot loondoorbetaling beperken tot het achterstallig loon. De kantonrechter gaat er daarbij vanuit dat [redacted] vanaf de datum van dit vonnis het gebruikelijke salaris zal doorbetalen en gaat er daarbij ook vanuit dat [redacted] geen nieuwe loonstop toepast zolang de omstandigheden gelijk blijven.

4.7. De gevorderde wettelijke verhoging op grond van artikel 7:625 BW is een sanctie op niet tijdige betaling van het loon en is bedoeld als prikkel voor de werkgever om het loon op tijd te betalen, zodat de werknemer tijdig over het loon kan beschikken (HR 5 januari 1979, NJ 1979, 207). De rechter kan, rekening houdend met de omstandigheden van het geval, de verhoging beperken tot ieder bedrag dat hij billijk vindt en deze zelfs op nihil stellen (HR 13 december 1985, NJ 1986, 293). [redacted] heeft verzocht om deze verhoging op nihil te stellen. De kantonrechter acht het echter billijk deze vast te stellen op 20%. Daarbij wordt er rekening mee gehouden dat het achterwege laten van de loonbetaling niet gebaseerd is op onwil maar op een verschil van inzicht tussen partijen. Ook wordt meegewogen dat over het achterstallige loon ook de wettelijke rente zal worden toegewezen, vanaf het moment van opeisbaarheid daarvan tot aan de dag van voldoening.

4.8. De gevorderde buitengerechtelijke incassokosten zullen als onvoldoende onderbouwd en niet gespecificeerd worden afgewezen.

4.9. De gevorderde kosten van het deskundigenoordeel van het UWV worden afgewezen, omdat onvoldoende is onderbouwd dat die kosten in de gegeven omstandigheden voor rekening van de werkgever moeten komen.

4.10. Omdat (de gemachtigde van) [redacted] bij brief van 22 september 2020 al heeft geschreven dat [redacted] na het deskundigenoordeel haar vaste bedrijfsarts op korte termijn zal inschakelen om de verdere verzuimbegeleiding vorm te geven, en er geen aanleiding is om aan te nemen dat zij dat niet zal doen, ziet de kantonrechter geen aanleiding om [redacted] hiertoe te veroordelen. Deze vordering wordt daarom, bij gebrek aan voldoende belang als bedoeld in artikel 3:303 BW, afgewezen.

4.11. [redacted] zal als de grotendeels in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de kosten van [redacted] van deze procedure.

5. De beslissing

De kantonrechter

rechtdoende als voorzieningenrechter

5.1. veroordeelt [redacted] tot betaling aan [redacted] van het achterstallige gebruikelijke salaris vanaf 2 september 2020, respectievelijk 4 september 2020, tot aan de datum van dit vonnis, onder verstrekking van een deugdelijke bruto-/netto specificatie, te verhogen met de wettelijke verhoging van artikel 7:625 BW over de reeds verschenen loontermijnen, met dien verstande dat deze wordt gematigd tot 20% van dat salaris;

5.2. veroordeelt [redacted] tot betaling aan [redacted] van de wettelijke rente over het achterstallige salaris, vanaf het opeisbaar worden daarvan tot aan de dag van gehele betaling;

5.3. veroordeelt [redacted] in de kosten van deze procedure, tot op heden aan de zijde van [redacted] begroot op € 106,35 wegens het uitbrengen van de dagvaarding, € 83,00 wegens griffierecht en € 720,00 wegens het salaris van de gemachtigde;

5.4. verklaart deze veroordelingen uitvoerbaar bij voorraad;

5.5. wijst het meer of anders gevorderde af.

Dit vonnis is gewezen door de kantonrechter mr. M.J.P. Heijmans en in het openbaar uitgesproken op 13 november 2020.

