

beschikking

RECHTBANK AMSTERDAM

Civiel recht
Kantonrechter

Zaaknummer / rekestnummer: 11273551 \ EA VERZ 24-799
Func. 33494

Beschikking van 25 maart 2025

in de zaak van

████████████████████
wonende te ██████████
verzoekster,
verweerster in het tegenverzoek,
hierna te noemen: ██████████
gemachtigde: mr. S.B. de Jong,

tegen

████████████████████
gevestigd te ██████████
verweerster,
verzoekster in het tegenverzoek,
hierna te noemen: ██████████
gemachtigde: mr. R. Jonkmans.

De zaak in het kort

In deze zaak verzoekt de werknemer om aan haar een billijke vergoeding van € 451.441,00 bruto toe te kennen, dan wel een vergoeding op grond van goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW), met nevenvorderingen. Zij stelt namelijk dat de opzegging van haar arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van haar werkgever. De verzoeken van de werknemer worden afgewezen.

1. De procedure

1.1. ██████████ heeft een verzoek gedaan om onder meer een billijke vergoeding toe te kennen. ██████████ heeft een verweerschrift ingediend, met daarin ook een tegenverzoek.

1.2. Op 13 november 2024 heeft een mondelinge behandeling plaatsgevonden. Partijen en hun gemachtigden hebben daar hun standpunten toegelicht, mede aan de hand van een pleitnota en vragen van de kantonrechter beantwoord. Vóór de mondelinge behandeling heeft ██████████ een akte wijziging eis ingediend, en drie sets aanvullende producties. ██████████ heeft voorafgaand aan de mondelinge behandeling één aanvullende productie in het geding gebracht.

1.3. Na de mondelinge behandeling heeft de kantonrechter [REDACTED] in de gelegenheid gesteld om nog te reageren op de akte wijziging eis en de door [REDACTED] ingediende producties, omdat deze zeer kort voor de zitting waren ingediend. Voorts heeft de kantonrechter [REDACTED] in de gelegenheid gesteld om te reageren op de door [REDACTED] ingediende productie over pensioen (productie 31) en punt 9 van de pleitnota van [REDACTED]. Partijen hebben de aktes ingediend, waarna een datum voor beschikking is bepaald.

2. De feiten

2.1. [REDACTED] geboren [REDACTED], is sinds 1 september 2006 in dienst bij [REDACTED]. De functie van [REDACTED] is [REDACTED] met een loon van € 6.869,00 bruto per maand.

2.2. In 2009 is [REDACTED] lastiggevallen door een (ex)medewerker, onder meer door nare berichten op haar voicemail. De arbeidsovereenkomst met de betreffende medewerker is door de rechter ontbonden.

2.3. Vanaf 2012 is [REDACTED] gaan werken op [REDACTED]. Zij heeft in die unit vanuit haar functie verschillende mensen aangesproken op hun houding en gedrag. Voor een van de medewerkers waar een geschil mee was, [REDACTED] is ontbinding van de arbeidsovereenkomst gevraagd. Een andere medewerker, [REDACTED] is op 26 april 2018 door [REDACTED] aangesproken op het uiten van beschuldigingen c.q. verspreiden van geruchten over [REDACTED] en stemmingmakerij. Op 4 september 2018 is hij – meer algemeen – gewaarschuwd vanwege ongepaste uitlatingen. Ook medewerker [REDACTED] is in 2018 (meermaals) gewaarschuwd voor het uiten van onterechte beschuldigingen aan het adres van [REDACTED].

2.4. Eveneens in 2018 is door de Compliance Officer [REDACTED] (verder: [REDACTED]) een onderzoek gedaan, naar aanleiding van 10 anonieme meldingen. Dit onderzoek werd uitgevoerd van 14 april tot en met 31 juli 2018. Op 3 mei 2018 is door [REDACTED] met [REDACTED] gesproken (kennismakingsgesprek). In de daaropvolgende jaren heeft [REDACTED] meermaals verzocht om (een afschrift van) het rapport. Dat rapport, met de titel 'Rapportage 2018-36 IM Rapportage [REDACTED] vDEF2.pdf VERTROUWELIJK', heeft zij uiteindelijk, na mede aandringen van haar gemachtigde, op 15 september 2023 ontvangen. In het rapport staat onder meer het volgende:

1.2 Samenvatting:

Deze rapportage geeft de uitkomsten weer van het onderzoek naar de [REDACTED] in het kader van een reeks integriteitsmeldingen die gedaan zijn tussen 13 maart 2018 en 24 juli 2018. De meldingen zijn afkomstig uit diverse geledingen van de organisatie van [REDACTED], management [REDACTED] en overige (staf) afdelingen) en spitsen zich toe op integriteitsaspecten in de onderstaande relaties:

- Tussen management en medewerkers;*
- Tussen medewerkers onderling;*
- Tussen het management onderling.*

De rode draad binnen de reeks meldingen spitst zich hoofdzakelijk toe op:

- Hoe wordt er door de leidinggevenden binnen de [REDACTED] met medewerkers omgegaan in diverse situaties gerelateerd aan de werkzaamheden en management verantwoordelijkheden;*

- Welke cultuur aan de orde is op de [REDACTED] en 'de toon van de muziek' die wordt gehanteerd door leidinggevend en hoe wordt dit beleefd door medewerkers;
- De omgangsvormen door medewerkers en leidinggevend die worden gehanteerd in relatie tot de gedragscode en omgangsvormen die voor [REDACTED] van toepassing zijn;
- De toepassing van integriteitsaspecten en mogelijke reputatierisico's vanuit operationele procesgang.

De onderzoeksvraag is afgestemd met directeur Techniek en Operatie [REDACTED] en als volgt geformuleerd:

- In hoeverre is de inhoud van de gedane meldingen de feitelijke situatie?
- Welke integriteitsaspecten zijn hierbij aan de orde en op welke wijze moet op de bevindingen worden geacteerd?
- Hoe worden de omgangsvormen en gedragscode toegepast in de relaties medewerkers – management en medewerkers en management onderling.

(...)

Belangrijkste bevindingen:

- Door alle betrokken wordt aangegeven dat discriminatie en racisme regelmatig aan de orde zijn op [REDACTED]
- De manier van met elkaar omgaan is niet (altijd) in lijn met of in de geest van de gedragscode en de nieuwe [REDACTED] omgangsvormen zowel door management en medewerkers;
- Er leeft wederzijds wantrouwen tussen management en een deel van de medewerkers onderling;
- Een groot deel van de melders is bereid, mits er voldoende veiligheid wordt ervaren, om zich actief in te zetten voor herstel van de situatie;
- Op dit moment is er onvoldoende vertrouwen over en weer om zonder interventie (neutrale partij en volwassen benadering) te kunnen werken aan herstel van de situatie. Om die reden is het essentieel dat er ondersteuning van buiten de [REDACTED] wordt ingezet en deze met een open houding wordt ontvangen.

2.5. Op 12 juni 2018 heeft [REDACTED] aan [REDACTED] een e-mail gestuurd. Daarin schrijft zij dat de aanwezige teamleden het gevoel hebben dat zij de medewerkers niet kunnen aanspreken omdat dan direct bedreigd wordt met [REDACTED], en dat men probeert de teamleden uit positie te plaatsen. Daarop heeft [REDACTED] gereageerd dat zij daar wel iets mee kan en ze gewoon door moeten gaan, en de betreffende medewerker zich anders bij haar mag melden.

2.6. Op 22 januari 2019 heeft de bedrijfsarts [REDACTED] doorgestuurd naar de bedrijfspsycholoog.

2.7. Op 12 juni 2021 heeft [REDACTED] aangifte gedaan van het bekrassen van haar auto. In de periode van 1 tot en met 4 juni 2021 heeft zij haar auto enkel voor woon-werk verkeer gebruikt, waarbij zij op 4 juni de krassen ontdekte. Zij heeft bij die aangifte het vermoeden uitgesproken dat de krassen door een medewerker van [REDACTED] opzettelijk zijn aangebracht op 1 juni 2021.

2.8. Vanaf 29 juni 2021 is [REDACTED] geschorst. Met hem heeft in september 2021 een gesprek plaatsgevonden. De schorsing is per brief van 3 november 2021 gehandhaafd, waarbij [REDACTED] opnieuw is gewaarschuwd vanwege negatieve uitlatingen over

Met [REDACTED] heeft op enig moment mediation plaatsgevonden (waar [REDACTED] niet bij betrokken is), waarna [REDACTED] weer aan het werk gaat, onder een andere direct leidinggevende.

2.9. Op 22 juli 2021 heeft [REDACTED] per WhatsApp contact gehad met haar (nieuwe) leidinggevende, [REDACTED]. De volgende berichten worden gewisseld:

[REDACTED] *Denk je om jezelf [REDACTED] Ik zat dit te lezen en moest aan jou denken omdat ik je hoorde over je enkele en hoge bloeddruk. Hoop echt dat je de komende vakantie in Marokko kan ontspannen. Zodat we na de vakantie de schouders er weer met volle en nieuwe energie onder kunnen zetten.*

[REDACTED] *Dankjewel. Ik heb een verwijzing naar hart en vaatchirurg. Hoop snel na de vakantie terecht te kunnen. Ik herken wel de meeste symptomen en sowieso heb ik een risico omdat mijn vader op jonge leeftijd aan hartstilstand is overleden*

Ik heb zoals je weet ook spanningsklachten. Ik probeer deze te onderdrukken maar hoeveel kan een mens hebben. Ik heb wel enige rust door de brief van [REDACTED] gekregen. Ik ben het niet eens met hoe het onderzoek is verricht en de bevindingen en conclusies zijn getrokken. Dit heb ik hem op een nette manier alsnog laten weten. Nog mijn grote dank voor de inzet en steun om die brief te krijgen zonder jou was dit niet gelukt en waren we in een vervelende situatie terechtgekomen.

2.10. Op 18 oktober 2021 heeft [REDACTED] zich ziekgemeld. De directe aanleiding was dat er bij haar zoon een levensbedreigende ziekte was ontdekt. De bedrijfsarts adviseert op 23 december 2021 dat hij verwacht dat [REDACTED] binnen 6 tot 8 weken naar het eigen werk kan terugkeren. Medio januari 2022 is [REDACTED] gestart met opbouwen van haar uren. Op 26 januari 2022 heeft een re-integratiegesprek plaatsgevonden tussen [REDACTED] en [REDACTED]. Daarin komt ook aan de orde dat mensen negatief over haar spreken, en dat [REDACTED] haar een andere functie gunt.

2.11. Per 12 april 2022 heeft [REDACTED] zich opnieuw volledig ziekgemeld.

2.12. Per brief van 14 april 2023 heeft [REDACTED] gevraagd om erkenning dat haar arbeidsongeschiktheid tijdens en door het werk is ontstaan, namelijk vanwege de aard van het werk of bijzondere omstandigheden. Deze procedure is in gang gezet en er is een psychiater ingeschakeld om onderzoek te doen. Gestreefd werd naar een beslissing voor 31 december 2024 maar dat is niet gelukt.

2.13. Op 14 september 2022 is door de bedrijfsarts bij de bevindingen genoteerd dat bij een recent gesprek met de werkgever gebleken is dat het verzuim deels werkgerelateerd is, dat daarover vervolggesprekken noodzakelijk zijn, maar dat [REDACTED] daar medisch gezien nog niet toe in staat is. Dat is zij in december 2022 volgens de bedrijfsarts ook nog niet.

2.14. Het UWV heeft op 24 april 2024, na 104 weken arbeidsongeschiktheid, een ontslagvergunning verleend. Op 30 april 2024 heeft [REDACTED] de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 24 juni 2024.

3. Het verzoek en het verweer

3.1. [REDACTED] verzoekt, na wijziging van haar verzoek voorafgaand aan de mondelinge behandeling, de kantonrechter om haar een billijke vergoeding toe te kennen van

€ 451.441,00 bruto, dan wel een vergoeding ter hoogte van dat bedrag vanwege een schending van het goed werkgeverschap. De opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is derhalve het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [REDACTED]. Op grond van artikel 7:682 lid 1 sub c BW is dan een billijke vergoeding verschuldigd. Subsidiair meent [REDACTED] dat [REDACTED] aansprakelijk is omdat zij niet als goed werkgever heeft gehandeld (art. 7:611 BW) danwel haar zorgplicht heeft geschonden (art. 7:658 BW).

3.2. Verder verzoekt [REDACTED] een verklaring voor recht dat [REDACTED] aansprakelijk is voor haar schade vanaf 1 januari 2018, wegens een verzuim in de zorgplicht voor een veilige werkomgeving. [REDACTED] had namelijk maatregelen moeten treffen om te voorkomen dat [REDACTED] zou uitvallen, althans om ervoor te zorgen dat zij in 2022 succesvol had kunnen re-integreren. Verder vordert [REDACTED] om aan haar een immateriële schadevergoeding toe te kennen van € 10.000,- en de wettelijke rente over de gevorderde bedragen. Daarnaast vordert zij om aan haar op straffe van een dwangsom de rapportage [REDACTED] vDEF1 te doen toekomen, alle meldingen met volledige inhoud, waaronder ook de 10 anonieme meldingen waarnaar wordt verwezen in 1.4.1.4 sub a van het rapport van 2018 (vDEF2), en alle gespreksverslagen/verslagen interviews die de heer [REDACTED] heeft gevoerd, waaronder die met de 4 personen, waarnaar wordt verwezen in punt 1.4.1.4. van het rapport van 2018 (vDEF2), met veroordeling van [REDACTED] in de kosten van de procedure.

3.3. [REDACTED] legt daaraan ten grondslag dat het onderzoek uit 2018 aan alle kanten rammelt. Het is ten onrechte intern gedaan, niet via de juiste (cao) route, onzorgvuldig, subjectief, niet verifieerbaar, en zonder toepassing van hoor en wederhoor. De arbeidsongeschiktheid van [REDACTED] heeft een medische oorzaak én een werk gerelateerde component. Er is een verstoorde arbeidsverhouding en een vertrouwensbreuk die is ontstaan omdat [REDACTED] [REDACTED] voor de bus heeft gegooid. Haar is gevraagd orde op zaken te stellen, waardoor weerstand zou ontstaan bij een groep werknemer die geen gezag accepteerde en zich ernstig grensoverschrijdend hebben gedragen, en in plaats van [REDACTED] daarbij in bescherming te nemen, zijn die medewerkers in bescherming genomen. Daarmee is het verstoorde vertrouwen en de uiteindelijk daaruit voortvloeiende arbeidsongeschiktheid door [REDACTED] in de hand gewerkt, en dat is ernstig verwijtbaar. Het misgelopen salaris, het verlies van toekomstige inkomstengroei en pensioenschade dient middels de billijke vergoeding te worden vergoed. Daarnaast maakt [REDACTED] aanspraak op een immateriële schadevergoeding. Zij heeft jarenlang onder druk gestaan, er is sprake van psychisch leed, en [REDACTED] is ten onrechte in haar goede naam en eer aangetast.

3.4. [REDACTED] voert verweer en stelt dat het verzoek moet worden afgewezen. [REDACTED] voert - samengevat - aan dat zij niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De opzegging van de arbeidsovereenkomst vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid is daar ook niet het gevolg van. [REDACTED] heeft zich ziekgemeld vanwege privéomstandigheden; dat was het startpunt. [REDACTED] heeft zich vervolgens aan haar re-integratieverplichtingen gehouden en er is ook geen loonsanctie opgelegd. In essentie is de verzochte billijke vergoeding terug te voeren op het rapport uit 2018. Het rapport en de totstandkoming daarvan heeft niet geleid tot de opzegging. Het onderzoek betrof geen onderzoek naar formele klachten tegen haar als persoon, en er zijn ook geen individuele maatregelen opgelegd. [REDACTED] herkent niet dat zij [REDACTED] lange tijd in ziekmakende werkomstandigheden heeft laten werken, en ook niet dat er een 'hetze' was van medewerkers tegen haar. Zij heeft, anders dan zij stelt, geen signaal afgegeven aan de directie waarop [REDACTED] anders moest acteren dan zij heeft gedaan.

De gestelde ziekmakende werkomstandigheden blijken niet uit de door haar overgelegde berichten, en [REDACTED] hoefde niet de conclusie te trekken dat zij ziekmakende werkomstandigheden ervaarde of spanningsklachten door toedoen van [REDACTED]. Het ervaren van weerstand van medewerkers is inherent aan de functie van [REDACTED] omdat een [REDACTED] veranderingen moet doorvoeren. [REDACTED] is zorgvuldig en adequaat omgegaan met de problemen die [REDACTED] ervaarde met enkele medewerkers (en zij met haar).

4. De beoordeling

4.1. Kern van het geschil is of aan [REDACTED] een billijke vergoeding moet worden toegekend. De vraag die daarvoor beantwoord moet worden is of de arbeidsovereenkomst geëindigd is ten gevolge van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [REDACTED]. Nu het een beëindiging betreft na 104 weken ziekte, dient het handelen van de werkgever in dit geval te zien op ofwel het ontstaan van de ziekte, ofwel op het niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen, waardoor de ziekte is blijven voortbestaan en daarmee een opzeggingsgrond is ontstaan.

4.2. De kantonrechter oordeelt dat het verzoek van [REDACTED] tot toekenning van een billijke vergoeding moet worden afgewezen, omdat geen sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van [REDACTED] dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst tot gevolg heeft gehad. Dat wordt als volgt toegelicht.

4.3. [REDACTED] lijkt zich zowel op het standpunt te stellen dat zij uiteindelijk in 2021 (mede) door het werk en de omstandigheden daarbij arbeidsongeschikt is geraakt, als dat de arbeidsongeschiktheid heeft voortgeduurd tot en met de opzegging als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van [REDACTED]. Deze verwijten worden gezamenlijk besproken.

4.4. Uit alle stukken en ook de stellingen van partijen zelf volgt duidelijk dat de ziekmelding in oktober 2021 in de kern gelegen was in ernstige privéomstandigheden. Dat stelt [REDACTED] zelf ook en dat volgt ook uit de adviezen van de bedrijfsarts. Pas in september 2022 wordt door de bedrijfsarts voor het eerst gesproken over deels werk gerelateerd verzuim. [REDACTED] heeft gesteld dat zij meermaals 'signalen' heeft afgegeven waaruit [REDACTED] had moeten begrijpen dat sprake was van slechte werkomstandigheden en spanningsklachten, als gevolg waarvan zij mede zou zijn uitgevallen. Van dergelijke signalen is echter geen sprake. Door [REDACTED] is onderkend dat [REDACTED] het moeilijk heeft gehad met het gedrag van diverse medewerkers waar zij leiding aan gaf. Zij heeft daarover bij [REDACTED] op een aantal momenten aan de bel getrokken. [REDACTED] heeft deze medewerkers evenwel in het vizier gehad en gehouden en heeft [REDACTED] daarin niet aan haar lot overgelaten. [REDACTED] heeft de problemen tussen [REDACTED] en een aantal medewerkers van haar unit adequaat aangepakt en haar gesteund. Zo is [REDACTED] zijn baan kwijtgeraakt en is [REDACTED] meermaals aangesproken op zijn gedrag, hebben gesprekken met hem plaatsgevonden, is hij een flinke tijd geschorst geweest, en heeft met hem mediation plaatsgevonden. Voorts is hij daarna onder een andere leidinggevende geplaatst voor het voortzetten van zijn loopbaan. Van een veronachtzaming van de problemen die [REDACTED] met deze werknemers ondervond is derhalve geen sprake. In zoverre treft [REDACTED] geen verwijt, laat staan een ernstig verwijt.

4.5. De kern van het verwijt dat [REDACTED] aan [REDACTED] maakt is dat [REDACTED] op enig moment een onderzoek heeft gedaan, ondanks dat mogelijk dezelfde medewerkers waar [REDACTED]

problemen mee ondervond onder de klagers waren. Daardoor voelde [REDACTED] zich 'voor de bus gegooid'. Anders dan [REDACTED] kennelijk voorstaat, was [REDACTED] gerechtigd, en op grond van goed werkgeverschap waarschijnlijk zelfs gehouden, om een onderzoek te verrichten nadat zij 10 anonieme meldingen had ontvangen. Het negeren van dergelijke meldingen zou niet van goed werkgeverschap getuigen, te meer nu zonder onderzoek of nadere gesprekken met melders niet kan worden vastgesteld wat de achtergrond van die meldingen was, en wat daarvan waar was. Dat is ook mede wat is onderzocht, een van de onderzoeksvragen was immers in hoeverre de inhoud van de meldingen de feitelijke situatie is. Van een onderzoek zoals bedoeld in de cao was geen sprake. Het betroffen geen klachten van misstanden en evenmin klachten die onder de klachtenregeling ongewenst gedrag vielen, zodat de bepalingen zoals daar opgenomen niet van toepassing zijn. Niet is gebleken dat een dergelijk onderzoek uitsluitend extern zou mogen worden gedaan. Het was wellicht wel beter geweest als, zoals ter zitting ook door [REDACTED] is aangegeven, er anders met de meldingen om was gegaan door bijvoorbeeld met elkaar in gesprek te gaan in plaats van een onderzoeksrapport op te stellen, maar [REDACTED] kon de meldingen hoe dan ook niet zomaar naast zich neerleggen. Daar komt bij dat het onderzoek niet op [REDACTED] persoonlijk zag, en (de uitkomst van) het onderzoek ook niet ten nadele van haar is gebruikt. Dit handelen kan dan ook niet als (ernstig) verwijtbaar worden beschouwd. Ook hier geldt bovendien dat een causaal verband tussen de ziekmelding en/of de voortdurende daarvan, als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst uiteindelijk is opgezegd, en het verrichtte onderzoek, ontbreekt. Ook van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid is niet gebleken. De kantonrechter is van oordeel dat geen sprake is van het niet meer terug willen laten keren van [REDACTED]. Weliswaar is opgemerkt door [REDACTED] dat zij [REDACTED] 'een andere functie gunt', maar dat lijkt eerder een goedbedoelde handreiking te zijn geweest om haar een andere functie te gunnen zonder de problemen waar zij met de medewerkers in haar unit tegenaan liep. Verder is [REDACTED] ook tijdens ziekte met [REDACTED] in contact gebleven, heeft zij de adviezen van de bedrijfsarts opgevolgd en zich, zoals ook volgt uit het gegeven dat het UWV geen loonsanctie heeft opgelegd, gehouden aan haar re-integratieverplichtingen.

4.6. Conclusie van het voorgaande is dat niet aannemelijk is geworden dat de ziekte van [REDACTED] verweten kan worden. Ook het voortduren van de arbeidsongeschiktheid kan [REDACTED] niet verweten worden. Dat betekent dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst van [REDACTED] (vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid) niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [REDACTED] is. Het verzoek om aan haar een billijke vergoeding toe te kennen wordt daarom afgewezen.

4.7. [REDACTED] heeft haar verzoek tot betaling van een vergoeding op grond van goed werkgeverschap verder onvoldoende onderbouwd. Ook op deze grond kan derhalve geen vergoeding worden toegekend. Dat geldt ook voor de verzoeken tot toekenning van een immateriële schadevergoeding van € 10.000,00, en de verklaring voor recht dat [REDACTED] aansprakelijk is voor haar schade vanwege een verzuim in de zorgplicht voor een veilige werkomgeving. Die verzoeken zijn nauwelijks toegelicht, zodat onduidelijk is gebleven op welke normschendingen [REDACTED] precies doelt en in hoeverre die haar ziekte hebben kunnen veroorzaken.

4.8. Wat resteert is het verzoek van [REDACTED] om aan haar de rapportage, meldingen en gespreksverslagen te verstrekken. Niet alleen heeft [REDACTED] betwist dat de door [REDACTED]

genoemde versie van het rapport bestaat, maar belangrijker is dat zij haar belang niet (voldoende) heeft toegelicht. Dit verzoek wordt daarom ook afgewezen.

Verzoek [REDACTED] verwijderen informatie

4.9. Ook het verzoek van [REDACTED] om informatie te verwijderen zal worden afgewezen. Net als [REDACTED] heeft [REDACTED] dit verzoek niet voldoende toegelicht en onderbouwd. Daarnaast heeft te gelden dat zij in onderhavige procedure een beroep heeft gedaan op bepaalde stukken ter onderbouwing van haar verzoeken, en het moeten verwijderen daarvan zou ertoe leiden dat zij geen bewijsmiddelen meer heeft waar zij een beroep op kan doen. Zolang partijen nog met elkaar in geschil zijn ziet de kantonrechter, ook als het verzoek nader toegelicht en gemotiveerd zou zijn, geen aanleiding om dit verzoek toe te wijzen, te meer nu de cao procedure (artikel 14.4) nog loopt en ook tegen onderhavige beschikking hoger beroep kan worden ingesteld.

Proceskosten

4.10. De kantonrechter zal bepalen dat partijen ieder hun eigen proceskosten moeten betalen, omdat de aard van de zaak daartoe aanleiding geeft.

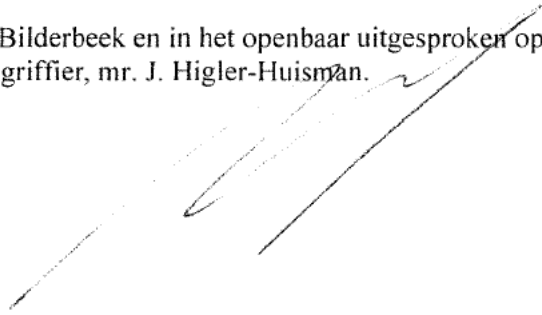
5. De beslissing

De kantonrechter

In het verzoek en het tegenverzoek:

- 5.1. wijst de verzoeken af,
- 5.2. bepaalt dat iedere partij de eigen proceskosten draagt.

Deze beschikking is gegeven door mr. I.M. Bilderbeek en in het openbaar uitgesproken op 25 maart 2025, in tegenwoordigheid van de griffier, mr. J. Higler-Huisman.



VOOR KOPIE CONFORM
De griffier van de
Rechtbank Amsterdam
Verzonden op:

25 MAART 2025

