

beschikking

RECHTBANK NOORD-HOLLAND

Civiel recht
Kantonrechter

Zittingsplaats Haarlem

Zaaknummer / rekestnummer: [REDACTED]

Beschikking van 23 mei 2025

in de zaak van

[REDACTED]
te [REDACTED],
verzoekende partij,
hierna te noemen: [REDACTED]
gemachtigden: [REDACTED] en [REDACTED]

tegen

[REDACTED]
te [REDACTED]
verwerende partij,
hierna te noemen: [REDACTED]
gemachtigde: mr. E.M. Hoogeveen.

De zaak in het kort

In deze zaak verzoekt de werknemer om toekenning van diverse (schade)vergoedingen, omdat de werkgever de arbeidsovereenkomst volgens hem niet rechtsgeldig heeft opgezegd. De kantonrechter wijst de verzoeken af. De werkgever kon een beroep doen op het uitzendbeding, zodat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigde. Uit coulance (om de werknemer iets meer tijd te geven om een nieuwe functie te vinden) heeft de werkgever het loon van de werknemer daarna nog een maand doorbetaald. Daarmee is sprake van een nieuwe arbeidsovereenkomst van een maand, die (ook) van rechtswege is geëindigd. De arbeidsovereenkomst is (dus) rechtsgeldig geëindigd.

1. De procedure

1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het verzoekschrift van 24 maart 2025 met 24 producties;
- het verweerschrift van 16 april 2025 met 27 producties;
- de aanvullende producties 28 en 29 van [REDACTED] van 18 april 2025;
- de aanvullende producties 25 t/m 28 van [REDACTED] van 22 april 2025;
- de mondelinge behandeling van 25 april 2025, waarvan door de griffier aantekeningen zijn gemaakt, en waarbij namens beide partijen pleitaantekeningen zijn overgelegd.

2. Feiten

2.1. [REDACTED] houdt zich bezig met het werven en uitzenden van (buitenlandse) technische specialisten aan haar klanten (in Nederland).

2.2. [REDACTED] geboren [REDACTED] en woonachtig in Zuid-Afrika, is op 15 augustus 2024 via LinkedIn door een recruitment consultant van [REDACTED] ([REDACTED] hierna: [REDACTED]) benaderd over de mogelijkheid om te wonen en werken in Nederland. Vervolgens hebben zij veelvuldig contact gehad per e-mail, WhatsApp en Teams.

2.3. Tussen partijen is op 2 oktober 2024 een arbeidsovereenkomst overeengekomen. Daarin staat onder meer het volgende:

(...)

- *Employer is a staffing agency engaged in the business of providing employees to its clients;*
- *Employer has been asked by [REDACTED] Papendrecht hereinafter called "Client" to provide them with the services of a Lead Piping Engineer,*
- *Employer will assign the Employee at Client to perform the duties and responsibilities connected to this role;*
- *Client shall be responsible for supervising and directing the Employee in the performance of his duties and responsibilities.*

(...)

Article 1: Start, duration and scope

1. *This employment contract is entered into for a term of 12 months. This employment contract will start on December 2nd, 2024 and end by operation of law, without any notice of termination being required, on December 1st, 2025.*
2. *This contract is an employment contract within the meaning of Section 7:690 of the Dutch Civil Code and explicitly not a contract within the meaning of Section 7:692 of the Dutch Civil Code.*
3. *This employment contract is governed by the collective bargaining agreement (hereinafter called "the CLA") of the ABU (The General Federation of Staffing Agencies). (...) The CLA can be downloaded from the internet on the following website <https://www.abu.nl/cao/> (also available in English).*
4. *The Employee will hold the position of Lead Piping Engineer.*
5. *The Employee will start in Phase A of the CLA on a fixed-term employment agreement with a temporary agency clause and fixed hours.*

(...)

11. *Further rules and regulations pertaining to the termination of this contract can be found in Title 7.10 of the Civil Code and on the website www.werkenalsuitzendkracht.nl (also available in the English language).*

2.4. Op 28 november 2024 is [REDACTED], samen met zijn echtgenote, verhuisd naar Nederland (Rotterdam) om voor [REDACTED] te werken. Daartoe heeft [REDACTED] zijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in Zuid-Afrika opgezegd en zijn bezittingen van Zuid-Afrika naar Nederland laten verschepen. [REDACTED] heeft [REDACTED] (en zijn echtgenote) bij die verhuizing laten begeleiden door [REDACTED]. [REDACTED] heeft de kosten daarvan betaald.

2.5. Per 2 december 2024 is [REDACTED] door [REDACTED] gedetacheerd aan [REDACTED], Papendrecht (hierna: [REDACTED]) in de functie van Lead Piping Engineer.

2.6. Op 13 januari 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen [REDACTED], [REDACTED] en [REDACTED]. Tegen het einde van dat gesprek heeft [REDACTED] aangegeven de samenwerking met [REDACTED] te willen beëindigen door middel van beëindiging van de opdracht met [REDACTED], met loondoorbetaling aan [REDACTED] tot het einde van de maand.

2.7. Op 14 januari 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen [REDACTED] en [REDACTED]. [REDACTED] heeft laten weten [REDACTED] te zullen ondersteunen bij het vinden van een nieuwe opdracht. Zij heeft een sollicitatiegesprek voor [REDACTED] geregeld bij haar klant [REDACTED] op 17 januari 2025.

2.8. Op 17 januari 2025 heeft [REDACTED] het sollicitatiegesprek bij [REDACTED] gevoerd. Na dat gesprek heeft [REDACTED] aangegeven een tweede gesprek met [REDACTED] te willen voeren, maar dat dit pas in februari zal lukken.

2.9. Bij e-mail van 27 januari 2025 heeft [REDACTED], senior HR-administrator, aan [REDACTED] geschreven dat [REDACTED] de arbeidsovereenkomst beëindigt per 31 januari 2025 in verband met de beëindiging van de opdracht door [REDACTED].

2.10. Bij WhatsApp van 27 januari 2025 heeft [REDACTED], operations & development manager, aan [REDACTED] geschreven dat de e-mail van [REDACTED] niet verstuurd had moeten worden. Zij schrijft verder *'i did already tell you that we will extend it a little longer to give you more time to find another job. (...) As we will continue to pay you at least for February so that you have 1 more month to find another job... either through [REDACTED] or another agency.'*

2.11. Op 7 februari 2025 heeft [REDACTED] bij [REDACTED] aangegeven momenteel onvoldoende werk te hebben waar zij [REDACTED] op in kunnen zetten. Op dezelfde dag heeft [REDACTED] aan [REDACTED] laten weten mogelijk een optie voor hem te hebben bij haar klant [REDACTED] te Meerssen als Lead Piping Engineer. Daarop heeft [REDACTED] laten weten niet geïnteresseerd te zijn in de positie daar en hij vindt het te ver weg van zijn huidige woonadres in verband met het mogelijke werk van zijn echtgenote in de Randstad.

2.12. Bij e-mail van 10 februari 2025 heeft [REDACTED] aan [REDACTED] geschreven: *'Following up on the email sent by my colleague (...) on Januari 27, in which the termination of your employment was initially announced as of Januari 31, I would like to formally conform that your contract with [REDACTED] will officially end on March 1, 2025.'*

As previously discussed, we have extended your salary payment until the end of February to help you find a new opportunity. However, please be aware that salary payments will stop once your employment ends. Therefore, we strongly encourage you to actively seek new employment as soon as possible. (...).'

2.13. Op 17 februari 2025 heeft [REDACTED] aan [REDACTED] een openstaande positie als Lead Mechanical Engineer bij haar klant [REDACTED] te Hengelo voorgedragen. Dit heeft [REDACTED] afgewezen in verband met de locatie (niet Randstad).

2.14. Bij brief van 10 maart 2025 heeft (de gemachtigde van) [REDACTED] zich op het standpunt gesteld dat de opzegging door [REDACTED] niet rechtsgeldig is. [REDACTED] heeft zich beschikbaar gesteld voor het verrichten van werkzaamheden.

3. Het verzoek en het verweer

3.1. [REDACTED] verzoekt de kantonrechter – na wijziging van het verzoek ter zitting - om [REDACTED] te veroordelen tot betaling van (i) een billijke vergoeding (ii) een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, (iii) een immateriële schadevergoeding en (iv) de transitievergoeding. [REDACTED] legt aan zijn verzoeken ten grondslag – kort gezegd - dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is.

3.2. [REDACTED] voert verweer en stelt dat het verzoek moet worden afgewezen. Volgens [REDACTED] is geen sprake van een opzegging van de arbeidsovereenkomst, maar van een rechtsgeldig einde van rechtswege op grond van het uitzendbeding in artikel 1.5 van de arbeidsovereenkomst.

3.3. Op de standpunten van partijen zal hierna, voor zover van belang, nader worden ingegaan.

4. De beoordeling

Waar gaat deze zaak over?

4.1. Het gaat in deze zaak om de vraag of [REDACTED] de door [REDACTED] verzochte vergoedingen aan hem verschuldigd is. Daartoe moet de vraag worden beantwoord of de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd.

4.2. De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd en legt hierna uit hoe tot dit oordeel is gekomen.

De rechtsgeldigheid van het uitzendbeding

4.3. In een uitzendovereenkomst kan schriftelijk worden bedongen dat die overeenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan de derde op verzoek van die derde ten einde komt.¹ Zo'n beding heet een uitzendbeding.

4.4. [REDACTED] stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd op grond van het uitzendbeding in artikel 1.5 van de arbeidsovereenkomst, omdat [REDACTED] de opdracht met [REDACTED] beëindigde. Vast staat dat artikel 1.5 van de arbeidsovereenkomst een uitzendbeding betreft. [REDACTED] stelt echter dat dit beding niet voldoet aan het schriftelijkheidsvereiste van artikel 7:691 lid 2 BW, zodat het beding niet rechtsgeldig is en [REDACTED] daarop geen beroep kon doen. Volgens [REDACTED] had [REDACTED] hem (vóór het sluiten van de arbeidsovereenkomst) expliciet op het uitzendbeding moeten wijzen en aan hem moeten uitleggen welke gevolgen aan een dergelijk beding verbonden zijn. Dit

¹ Artikel 7:691 lid 2 van het Burgerlijk Wetboek.

heeft [REDACTED] nagelaten, zodat het uitzendbeding onvoldoende is omschreven en dus niet is overeengekomen. Aldus het standpunt van [REDACTED].

4.5. De kantonrechter is (met [REDACTED]) van oordeel dat het uitzendbeding wel aan het schriftelijkheidsvereiste voldoet. Het beding staat in de arbeidsovereenkomst, zodat (letterlijk) is voldaan aan het schriftelijkheidsvereiste. Dat [REDACTED] [REDACTED] vóór het sluiten van de arbeidsovereenkomst niet expliciet op de inhoud en strekking van het uitzendbeding heeft gewezen doet – anders dan [REDACTED] stelt - niet af aan de rechtsgeldigheid van dat beding. Alhoewel de kantonrechter van oordeel is dat [REDACTED] er beter aan had gedaan om het uitzendbeding vooraf aan [REDACTED] uit te leggen, heeft het ontbreken van die uitleg niet tot gevolg dat niet is voldaan aan het schriftelijkheidsvereiste van artikel 7:691 lid 2 BW. Een dergelijke uitleg betreft namelijk geen constitutief vereiste voor het voldoen aan de eis van schriftelijkheid. [REDACTED] geeft dus een uitleg aan het schriftelijkheidsvereiste waar geen grond voor is.

4.6. Dat [REDACTED], zoals hij stelt, verwachtte een arbeidsovereenkomst voor de duur van (minstens) een jaar aan te gaan omdat [REDACTED] dit voorafgaand aan het sluiten van de overeenkomst tegen hem heeft gezegd, doet aan het voorgaande niet af. [REDACTED] heeft voldaan aan haar informatieplichten van artikel 7:655 BW door de arbeidsovereenkomst aan [REDACTED] te verstrekken, met daarin onder meer het uitzendbeding. Als [REDACTED] de inhoud en strekking van zijn arbeidsovereenkomst (meer in het bijzonder artikel 1.5) niet begreep, lag het op zijn weg om zich daarover in te (laten) lichten (al dan niet door [REDACTED]). Daartoe heeft [REDACTED] ook de mogelijkheid geboden en de nodige informatie gegeven. Zodoende is voorafgaand aan het sluiten van de arbeidsovereenkomst tussen [REDACTED] en de backoffice van [REDACTED] ruim 200 keer heen- en weer gemaild met betrekking tot uiteenlopende onderwerpen (maar – kennelijk - niet over het uitzendbeding). Daarbij komt dat [REDACTED] in artikel 1.11 van de arbeidsovereenkomst heeft verwezen naar de website www.werkenalsuitzendkracht.nl, waar [REDACTED] informatie had kunnen vinden (ook in het Engels) over zijn rechten en plichten als uitzendkracht. Dat hij hierover informatie zou hebben opgezocht of ingewonnen had temeer van (de hoogopgeleide) [REDACTED] verwacht mogen worden, omdat hij zelf stelt dat de arbeidsrechtelijke regels in Zuid-Afrika totaal anders zijn dan in Nederland. Dat [REDACTED] er (kennelijk) voor heeft gekozen om met de aangeboden informatie vervolgens niets te doen, kan [REDACTED] niet worden tegengeworpen.

4.7. Aan het standpunt van [REDACTED] dat hij zichzelf niet had kunnen informeren over de betekenis en de gevolgen van het uitzendbeding, omdat de zoekopdracht van de term ‘agency clause’ vanuit Zuid-Afrika tot een volledig andere uitkomst leidt dan de zoekopdracht van deze term in Nederland, gaat de kantonrechter overigens (ook) voorbij. Bij deze zoekopdracht is namelijk het (in dit kader zeer relevante) woordje ‘temporary’ uit artikel 1.5 van de arbeidsovereenkomst achterwege gelaten, zodat de juistheid van deze stelling niet kan worden geverifieerd.

4.8. De kantonrechter concludeert dat het uitzendbeding rechtsgeldig is overeengekomen.

Het uitzendbeding is niet nietig

4.9. [REDACTED] stelt zich verder op het standpunt dat het uitzendbeding nietig is, omdat artikel 7:691 lid 2 BW in strijd is met de Uitzendrichtlijn (2008/104/EG), zodat [REDACTED]

geen beroep kan doen op het uitzending. De beëindiging van het werk op initiatief van de inlener lijdt namelijk tot ongelijke behandeling van uitzendkrachten in vergelijking met werknemers die rechtstreeks bij de inlener in dienst zijn. Deze laatste groep geniet betere ontslagbescherming, omdat ten aanzien van hen geen uitzendbeding kan worden overeengekomen. De uitzendkracht beschikt dan dus niet over dezelfde essentiële arbeidsvoorwaarden als de werknemer die rechtstreeks in dienst is bij de inlener, zodat een uitzendbeding in strijd is met de Uitzendrichtlijn. Aldus het standpunt van [REDACTED] waartoe hij als onderbouwing verwijst naar de literatuur.²

4.10. [REDACTED] betwist dat het uitzendbeding nietig is wegens strijdigheid met de Uitzendrichtlijn. Die richtlijn bepaalt dat de arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten gelijk moeten zijn aan die van werknemers die rechtstreeks bij de inlener in dienst zijn en niet, zoals [REDACTED] betoogt, dat de ontslagregels dat ook moeten zijn. [REDACTED] verwijst naar literatuur, maar dat zijn slechts meningen. De Hoge Raad heeft in 2023 nog geoordeeld dat het uitzendbeding nog steeds rechtsgeldig is.³ Aldus het standpunt van [REDACTED]

4.11. De kantonrechter volgt [REDACTED] niet in zijn standpunt dat het uitzendbeding nietig is. Alhoewel sommigen in de literatuur iets anders pretenderen, voert [REDACTED] terecht aan dat de huidige stand van de jurisprudentie is dat het uitzendbeding nog steeds rechtsgeldig is. De kantonrechter ziet in deze zaak geen aanleiding om daar anders over te denken.

4.12. De kantonrechter concludeert dat het uitzendbeding niet nietig is, zodat [REDACTED] daarop dus een beroep kon doen op het moment dat [REDACTED] de opdracht met [REDACTED] beëindigde.

De arbeidsovereenkomst is rechtsgeldig beëindigd

4.13. [REDACTED] stelt dat [REDACTED] de arbeidsovereenkomst twee keer (op 27 januari 2025 en 10 februari 2025) heeft opgezegd om dezelfde reden, namelijk het beëindigen van de opdracht door [REDACTED]. Dat kan volgens [REDACTED] niet, omdat de kaart van het inroepen van het uitzendbeding slechts één keer kan worden getrokken. In dit geval is de arbeidsovereenkomst voortgezet na 31 januari 2025, zodat deze is verlengd onder dezelfde voorwaarden tot 1 februari 2026⁴, aldus [REDACTED]

4.14. [REDACTED] betwist dat een nieuwe arbeidsovereenkomst is ontstaan. Zij heeft [REDACTED] (na 31 januari 2025) slechts uit coulance extra tijd willen geven om een andere inlener voor hem te vinden. De e-mail van 27 januari 2025 van [REDACTED] is abusievelijk verstuurd. Vóór die e-mail had [REDACTED] al met [REDACTED] besproken dat zij de arbeidsovereenkomst niet per 31 januari 2025 zou beëindigen en per WhatsApp van 27 januari 2025 heeft [REDACTED] dit (nogmaals) aan [REDACTED] bevestigd. Als er al een nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand zou zijn gekomen, is dat een Fase A-arbeidsovereenkomst geweest voor de duur van een maand, met dus (ook) een einde van rechtswege per 1 maart 2025. Aldus het standpunt van [REDACTED]

² N. Jansen, 'Gelijke behandeling van uitzendkrachten en de (on)houdbaarheid van het uitzendbeding', TvO 2023, nr. 4, p.100;

E. Verhulp, annotatie bij HR 27 september 2024, ECLI:NL:HR:2024:1303, NJ 2025/18.

³ ECLI:NL:HR:2023:426.

⁴ Artikel 7:668 lid 1 en lid 4, sub a, BW.

4.15. De kantonrechter oordeelt hierover als volgt.

Een einde van rechtswege kan niet worden opgeschort. De (initiële) arbeidsovereenkomst is dus geëindigd per 31 januari 2025. [REDACTED] heeft de loonbetaling aan [REDACTED] echter voortgezet in februari 2025. Uit de correspondentie van [REDACTED] van 27 januari 2025 en 10 februari 2025 (zie onder 2.10 en 2.12) volgt dat zij dat deed uit coultance, zodat [REDACTED] meer tijd had om een nieuwe baan te vinden. Alhoewel volgens [REDACTED] daarmee niet werd beoogd een nieuwe overeenkomst te sluiten, moet er een juridische grondslag zijn voor de loonbetaling in februari 2025. Daarom houdt de kantonrechter het ervoor – mede gelet op de hiervoor bedoelde correspondentie – dat na het einde van rechtswege per 31 januari 2025 een nieuwe arbeidsovereenkomst tussen partijen tot stand is gekomen voor de duur van een maand. Deze is van rechtswege geëindigd op 1 maart 2025.

4.16. De kantonrechter concludeert dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd per 1 maart 2025. Dit betekent dat [REDACTED] geen recht heeft op een billijke vergoeding ex artikel 7:681 lid 1 BW en ook niet op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Er is namelijk geen sprake van een onregelmatige opzegging. Deze verzoeken van [REDACTED] worden daarom afgewezen.

Billijke vergoeding ex artikel 7:673 lid 9 sub a BW

4.17. [REDACTED] stelt dat, zelfs bij een einde van rechtswege per 1 maart 2025, het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED]. [REDACTED] heeft hem namelijk nooit geïnformeerd over het uitzendbeding en ook niet op de risico's van een dergelijk beding gewezen, hetgeen volgens [REDACTED] in strijd is met de artikelen 7:655 BW en 7:611 BW. [REDACTED] verzoekt daarom (subsidiar) om aan hem een billijke vergoeding toe te kennen op grond van artikel 7:673 lid 9 sub a BW.

4.18. [REDACTED] betwist dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan haar zijde. [REDACTED] voert aan dat haar niets te verwijten valt; zij heeft alle informatie die zij op grond van artikel 7:655 lid 1 BW aan [REDACTED] moest verstrekken aan hem gegeven.

4.19. Ook dit verzoek van [REDACTED] wordt afgewezen. Hiervoor is al geoordeeld dat [REDACTED] haar informatieplicht niet heeft geschonden en dat het haar niet valt tegen te werpen dat [REDACTED] (kennelijk) niet op de hoogte was van de inhoud en strekking van het uitzendbeding. Geoordeeld is ook dat [REDACTED] dat beding rechtsgeldig heeft ingeroepen en dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig (van rechtswege) is beëindigd per 1 maart 2025. Van het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [REDACTED] is daarmee geen sprake.

Immateriële schadevergoeding

4.20. Ook verzoekt [REDACTED] om een immateriële schadevergoeding van € 10.000,00 netto. Naast stress en onzekerheid die deze situatie met zich meebrengt, lijdt hij ook reputatieschade. Meer specifiek betreft het een breuk in zijn cv, wat zijn carrièrekansen zal verslechteren. Aldus het standpunt van [REDACTED].

4.21. [REDACTED] betwist dat sprake is van schade en/of financieel nadeel die het gevolg is van handelen van [REDACTED]. [REDACTED] had in het geheel geen schade gehad, als hij een van de aangeboden functies bij klanten van [REDACTED] ([REDACTED] of [REDACTED]) zou hebben geaccepteerd.

4.22. Artikel 6:106 sub b BW bepaalt dat voor nadeel dat niet in vermogensschade bestaat, de benadeelde recht heeft op een naar billijkheid vast te stellen schadevergoeding indien de benadeelde in zijn eer of goede naam is geschaad of op andere wijze in zijn persoon is aangetast. Enkel een psychisch onbehagen of een zich gekwetst voelen is voor toekenning van immateriële schadevergoeding onvoldoende.

4.23. Alhoewel de kantonrechter zich kan voorstellen dat de hele situatie zijn weerslag heeft gehad op de gemoedstoestand van [REDACTED] is het door hem gestelde onvoldoende om te spreken van een van de vereisten genoemd in artikel 6:106 sub b BW waarvoor een immateriële schadevergoeding toegekend zou kunnen worden. Daarbij komt dat [REDACTED] naar het oordeel van de kantonrechter terecht aanvoert dat [REDACTED] de gestelde schade had kunnen voorkomen door een van de aangeboden functies aan te nemen. Daarmee had immers voorkomen kunnen worden dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigde.

De transitievergoeding

4.24. Tot slot verzoekt [REDACTED] om de transitievergoeding van € 516,71 bruto. Als onweersproken staat echter vast dat [REDACTED] de transitievergoeding inmiddels heeft betaald aan [REDACTED]. Dit verzoek ligt daarom voor afwijzing gereed.

4.25. [REDACTED] heeft wel recht op de verzochte wettelijke rente over de transitievergoeding. Uit het verweerschrift en de als aanvullende productie 28 overgelegde loonstrook begrijpt de kantonrechter namelijk dat de transitievergoeding niet binnen een maand na het einde van de arbeidsovereenkomst aan [REDACTED] is betaald. Gelet op artikel 7:686a lid 1 BW heeft [REDACTED] daarom recht op de wettelijke rente over de transitievergoeding vanaf 1 april 2025 tot de dag waarop de transitievergoeding aan hem is betaald. In zoverre wordt het verzoek van [REDACTED] toegewezen.

Conclusie en proceskosten

4.26. De wettelijke rente over de (reeds door [REDACTED] betaalde) transitievergoeding zal worden toegewezen als hierna te melden. Voor het overige worden de verzoeken van [REDACTED] afgewezen.

4.27. De proceskosten komen voor rekening van [REDACTED] omdat hij overwegend ongelijk krijgt. De proceskosten aan de zijde van [REDACTED] worden begroot op € 949,00 (€ 814,00 aan salaris gemachtigde en € 135,00 aan nakosten), plus de kosten van betekening zoals vermeld in de beslissing.

5. De beslissing

De kantonrechter

5.1. veroordeelt [REDACTED] tot betaling aan [REDACTED] van de wettelijke rente over € 516,71 bruto (de transitievergoeding) vanaf 1 april 2025 tot de dag waarop de transitievergoeding aan [REDACTED] is uitbetaald,

5.2. wijst de verzoeken van [REDACTED] voor het overige af,

5.3. veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten van € 949,00, te betalen binnen veertien dagen na aanschrijving daartoe, te vermeerderen met de kosten van betekening als [REDACTED] niet tijdig aan deze veroordeling voldoet en de beschikking daarna wordt betekend,

5.4. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad⁵.

Deze beschikking is gewezen door mr. M.Y.H.G. Erkens en ondertekend en in het openbaar uitgesproken door mr. M. Woerdman op bovengenoemde datum, in aanwezigheid van de griffier.

De griffier

De kantonrechter



VOOR GROSSE AFGEGEVEN
de griffier

⁵ Uitvoerbaar bij voorraad betekent dat de veroordelingen in de beschikking uitgevoerd moeten worden, ook als eventueel in hoger beroep wordt gegaan.

HOPE & ROSS ARCH
1911

