

# Vonnis

---

RECHTBANK LIMBURG

Zittingsplaats Maastricht

Burgerlijk recht

Zaaknummer 6869721 CV EXPL 18-2673

Vonnis van de kantonrechter van 22 mei 2019

in de zaak van

1. [REDACTED],  
wonend te ([REDACTED])
2. [REDACTED]  
wonend te ([REDACTED])
3. [REDACTED]  
wonend te ([REDACTED])  
aan de [REDACTED]
4. [REDACTED],  
wonend te ([REDACTED])  
eisende partij in conventie,  
verwerende partij in reconventie,  
gemachtigde mr. A. Yandere,

tegen

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid  
[REDACTED]  
kantoor houdend te [REDACTED]  
aan de [REDACTED]  
gedaagde partij in conventie,  
eisende partij in reconventie,  
gemachtigde mr. H.A. van Es.

Partijen worden hierna [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] en [REDACTED] (gezamenlijk: de werknemers) en Breuers genoemd.

1. De procedure

- 1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:
  - het exploit van dagvaarding d.d. 17 april 2018
  - de conclusie van antwoord, tevens (voorwaardelijke) eis in reconventie
  - de conclusie van antwoord in reconventie
  - de rolbeslissing waarbij een comparitie van partijen is gelast
  - de op 28 augustus 2018 per faxbericht van de zijde van de werknemers ontvangen productie
  - de op 31 augustus 2018 per e-mailbericht van de zijde van [REDACTED] ontvangen nadere

- producties
- de op 13 november 2018 ontvangen nadere producties van de zijde van [REDACTED]
  - de van de zijde van de werknemers op 14 november 2018 ontvangen nadere producties, tevens vermeerdering van eis
  - de van de zijde van de werknemers op 19 november 2018 per faxbericht ontvangen nadere productie
  - de mondelinge behandeling ter zitting van 20 november 2018, waarbij de werknemers een onderdeel van hun vorderingen (ter zake van het overleggen van vergoedingsoverzichten van 2017) hebben ingetrokken en waarbij de zaak is verwezen naar de rol van 5 december 2018 om partijen zich te laten uitlaten over de door hen gewenste wijze van voortzetting van de procedure
  - de reacties van partijen op het proces-verbaal en de brief van de griffier aan partijen inhoudende dat die reacties aan het dossier zullen worden toegevoegd
  - de brief van de zijde van de werknemers inhoudende dat partijen geen overeenstemming hebben bereikt en om vonnis vragen
  - de rolbeslissing van 5 december 2018 waarbij aan partijen te kennen is gegeven dat binnen één week beslist zal worden over de voortgang van de procedure, gevolgd door de rolbeslissing van 12 december 2018 waarbij is bepaald dat vonnis zal worden gewezen.

1.2. Ten slotte is vonnis bepaald.

## 2. De feiten

2.1. [REDACTED] exploiteert een praktijk voor fysiotherapie en heeft meerdere fysiotherapeuten in dienst.

2.2. De werknemers zijn krachtens arbeidsovereenkomst over de volgende periodes in de functie van fysiotherapeut in dienst geweest van [REDACTED]

[REDACTED]	1 mei 2013 tot 1 december 2017	32 uur per week
[REDACTED]	1 mei 2013 tot 1 december 2017	32 uur per week
[REDACTED]	5 januari 2009 tot 1 september 2017	36 uur per week
[REDACTED]	1 november 2011 tot 1 oktober 2017	20 uur per week

2.3. In alle vier de arbeidsovereenkomsten (producties 3, 6, 8 en 11 bij exploit) staat in artikel 7 de berekening van het overeengekomen variabel salaris vermeld.

2.3.1. Artikel 7 van de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] luidt:  
"Artikel 7 Variabel salaris

*Grondslag voor de berekening van het aan de werknemer toekomende salaris zijn de door werknemer in dienst van de werkgever verrichte behandelingen met dien verstande dat de totale loonkosten voor de werkgever bedragen 63% van de door de werknemer zelf gerealiseerde omzet van ziekenfondsverzekerden en patiënten eigen rekening.*

*Het garantiesalaris bedraagt voor de afgesproken periode 75% van 32 uur =*

*32 uur x 52 weken – 184 vakantie uren x 0.75% x 27 euro*

*= 2500,00 bruto per maand*

*De definitieve berekening wordt na ieder kwartaal gemaakt door de accountant en voldaan."*

2.3.2. Artikel 7 van de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] luidt gelijk aan dat van de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] (zie 2.1.1.):

2.3.3. Artikel 7 van de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] luidt:  
"Artikel 7 Variabel salaris

*Grondslag voor de berekening van het aan de werknemer toekomende salaris zijn de door werknemer in dienst van de werkgever verrichte behandelingen met dien verstande dat de totale loonkosten voor de werkgever bedragen 62,05% van de door de werknemer zelf gerealiseerde omzet van ziekenfondsverzekerden en patiënten eigen rekening. De percentages worden bepaald door te verlonen normpercentages minus de kortingspercentages volgens de vastgestelde taakverdeling.*

*Het garantiesalaris bedraagt voor de afgesproken periode 75% van 36 uur =*

$$\frac{28 \times 18,70 \times 52}{12} = 2268,93 \text{ bruto per maand}$$

*De definitieve berekening wordt na ieder kwartaal gemaakt door de accountant en voldaan."*

2.3.4. Artikel 7 van de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] luidt in de aanhef gelijk aan dat van de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] (zie 2.1.1). Het vervolg luidt:  
*Het garantiesalaris bedraagt voor de afgesproken periode 75% van 20 uur =*

$$\frac{15 \times 19,74 \times 52}{12} = 1283,10 \text{ bruto per maand}$$

*De definitieve berekening wordt na ieder kwartaal gemaakt door de accountant en voldaan."*

2.4. Artikel 15 van de arbeidsovereenkomsten met [REDACTED], [REDACTED] en [REDACTED] luidt:  
"De bepalingen van het variabel salaris zijn van toepassing."

2.5. Artikel 15 van de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] luidt:  
"De bepalingen van het variabel salaris zijn van toepassing; die van het vast salaris niet."

2.6. Art. 9.1 van de cao voor de Vrijgevestigde Fysiotherapiepraktijk (productie 1 bij antwoord in conventie, welke volgens artikel 2.1. van die cao in werking is getreden op 1 januari 2003 en eindigde op 31 december 2003, luidt voor zover hier relevant:  
"Artikel 9.1 Grondslag berekening variabel salaris

*Grondslag voor de berekening van het aan de werknemer toekomende salaris zijn de door de werknemer in dienst van de werkgever verrichte behandelingen met dien verstande dat de totale loonkosten\* voor de werkgever niet meer bedragen dan een percentage van de door de werknemer zelf gerealiseerde omzet (van ziekenfondsverzekerden en particulier verzekerden). Dit wordt het te verlonen omzetpercentage genoemd. Zie bijlage 6.*

*\*In de totale loonkosten zijn de volgende elementen opgenomen:*

*Bruto loon, werkgeverslasten waaronder de premie voor de ziekengeldverzekering/ Arbodienst, de basispremie WAO en - indien van toepassing - de gedifferentieerde premie WAO die voor de CAO-V werkgevers is vastgesteld, vakantietoeslag, pensioenbijdrage, doorbetaling van loon tijdens vakantie, verlof en ADV dagen."*

### 3. Het geschil

#### In conventie

De werknemers vorderen - na eisvermeerdering en eisvermindering - de veroordeling van

- om aan [REDACTED] € 46.533,48 bruto en € 583,56 bruto te betalen, te vermeerderen met wettelijke verhoging en met wettelijke rente
- om aan [REDACTED] € 35.810,83 bruto te betalen, te vermeerderen met wettelijke verhoging en met wettelijke rente
- om aan [REDACTED] € 56.900,05 bruto en € 546,42 bruto te betalen, te vermeerderen met wettelijke verhoging en met wettelijke rente
- om aan [REDACTED] € 31.296,21 bruto te betalen, te vermeerderen met wettelijke verhoging en met wettelijke rente
- tot betaling van de proceskosten.

3.1. Volgens de werknemers (onder 4.1. van het exploit) hebben zij *'tijdens vakanties 'een garantieloon uitbetaald gekregen'*, maar daarop was *'het vakantieloon juist in mindering gebracht, blijkens de formules uit artikel 7 arbeidsovereenkomst'*. Ook hebben zij geen vakantieloon over het jaarsalaris uitbetaald gekregen.

3.1.1. [REDACTED] heeft nog recht op € 27.813,48 bruto aan vakantieloon (waarmee dan bedoeld wordt het loon waar hij gedurende periodes van verlof recht op had maar dat hij niet heeft ontvangen) en op € 19.720,00 bruto aan vakantieloon (vakantiebijslag), zijnde 8% over het genoten salaris, samen dus het genoemde bedrag van € 46.533,48.

Het bij eisvermeerdering gevorderde bedrag van € 583,56 bruto ziet op door hem verrichte behandelingen met code 1200, waarvan hij er naar zijn zeggen 1621 heeft verricht en waarvoor hij per behandeling € 0,36 te weinig (zo begrijpt de kantonrechter dit) heeft ontvangen.

3.1.2. [REDACTED] heeft nog recht op € 20.572,19 bruto aan vakantieloon en op € 15.238,64 bruto aan vakantiebijslag, samen genoemd bedrag van € 35.810,83.

3.1.3. [REDACTED] heeft nog recht op € 34.301,24 bruto aan vakantieloon en op € 22.598,81 bruto aan vakantiebijslag, zijnde 8% over het genoten salaris, samen dus het genoemde bedrag van € 56.900,05 bruto.

Het bij eisvermeerdering gevorderde bedrag van € 546,42 bruto ziet op door hem verrichte behandelingen met code 1200, waarvan hij er naar zijn zeggen 5 heeft verricht en behandelingen met code 1500, waarvan zij er naar haar zeggen 626 heeft verricht, voor welke zij per behandeling € 0,87 te weinig ontving, in totaal dus € 1,80 + € 544,62 = € 546,42 te weinig.

3.1.4. [REDACTED] heeft nog recht op € 19.340,85 bruto aan vakantieloon en op € 11.955,36 bruto aan vakantiebijslag, samen genoemd bedrag van € 31.296,21.

3.2. [REDACTED] heeft gemotiveerd verweer gevoerd. Er is altijd sprake geweest van een zogenoemd all-in loon. De hierboven onder 2.6. aangehaalde cao is [REDACTED] (evenals bijna alle fysiotherapeuten in Nederland) blijven toepassen en is ook op de onderhavige overeenkomsten van toepassing, hetgeen de werknemers ook wisten, aldus [REDACTED]. Een aantal van hen had die ervaring ook al bij vorige werkgevers. Werknemers ontvingen iedere maand het garantieloon, ongeacht of zij al dan niet op vakantie gingen, een en ander conform de cao. Ieder kwartaal kregen werknemers een nabetaling van het loon gebaseerd op basis van de gerealiseerde omzet. Het overeengekomen all-in loon staat het opnemen van vakantiedagen niet in de weg. Werknemers vallen niet terug in inkomen tijdens vakantie. De vakantiedagen worden verloond via de kwartaalafrekeningen en worden dus niet meegenomen in het garantieloon, aldus nog steeds [REDACTED]. Werknemers hebben ook allen bewust gekozen voor dit all-in loon: zij wilden geen van allen een vast salaris met aparte uitbetaling van het vakantiegeld.

#### In (voorwaardelijke) reconventie

3.3. [REDACTED] vordert, onder de voorwaarde dat de vorderingen van de werknemers worden toegewezen, de terugbetaling van het reeds door haar aan de werknemers uitbetaalde vakantiegeld en garantieloon vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst tot het moment van beëindiging alsmede terugbetaling van de door [REDACTED] onverschuldigd betaalde vergoedingen (voor dossiercontrole, cursussen, oefengroepen, BHV uren, audits, ZIO, Fynet vacatie, begeleiding, patiënten enquête), te veel genoten vakantiedagen en uitbetaalde minuren.

3.4. De werknemers voeren in reconventie verweer, kort gezegd stellend dat de verschuldigdheid van elk van de betalingen die [REDACTED] heeft gedaan voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst.

#### 4. De beoordeling

##### In conventie

##### *Vakantiebijslag*

4.1.1. De werknemers stellen terecht dat zij op grond van artikel 15 Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag ("WML") recht hebben op een vakantiebijslag van 8% van hun jaarloon. Zij leggen aan de vordering op dit punt ten grondslag dat [REDACTED] nooit vakantiebijslag heeft betaald, zodat zij nog recht hebben op 8% van hun jaarsalaris over de periode vanaf vijf jaar voorafgaand aan het instellen van deze vordering tot de datum van het einde van hun dienstverband. Ter comparitie hebben de werknemers hieraan toegevoegd dat "nergens is overeengekomen dat de vakantiebijslag onderdeel uitmaakt van het periodiek (het voorschot per maand en het omzetgerelateerde loon per kwartaal) te betalen loon", zodat daarover alsnog 8% verschuldigd is.

4.1.2. Krachtens artikel 17 lid 1 WML wordt de vakantiebijslag in de maand juni van elk jaar uitbetaald. Lid 2 staat toe om bij schriftelijke overeenkomst van dit tijdstip van uitbetaling af te wijken. Daarvoor hebben partijen kennelijk gekozen. In artikel 15 van de schriftelijke, door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomsten (zie 2.4 en 2.5 hierboven) is overeengekomen dat "de bepalingen van het variabel salaris" van toepassing

zijn. Kennelijk is daarmee verwezen naar de bepalingen hieromtrent in de cao, die [REDACTED] onbetwist is blijven toepassen nadat deze niet meer gold. In overeenstemming met artikel 9.1 van de cao (zie 2.6 hierboven) is het aan de werknemers toekomende salaris berekend op de grondslag van de door hen in dienst van de werkgever verrichte behandelingen, met dien verstande dat de totale loonkosten voor de werkgever niet meer bedragen dan een percentage (62,05% bij [REDACTED], 63% bij de drie andere werknemers) van de door de werknemers zelf gerealiseerde omzet. Volgens de \* bij artikel 9.1 van de cao is in deze totale loonkosten, en aldus in het periodiek betaalde loon, de vakantiebijslag (daar genoemd: vakantietoeslag) opgenomen. Vast staat dat de werknemers maandelijks bij wege van voorschot het garantieloon - berekend volgens de formule van artikel 7 van hun arbeidsovereenkomsten - uitbetaald hebben gekregen en dat dit elk kwartaal werd verrekend met het variabele salaris - berekend volgens artikel 7 van de arbeidsovereenkomsten als uitgelegd in artikel 9.1 van de cao - waarna het verschil tussen beide werd nabetaald. Aldus heeft [REDACTED] ten minste eens per kwartaal aan haar betalingsverplichting ter zake van de vakantiebijslag voldaan. Dit zou mogelijk anders zijn wanneer de jaarlijkse betalingen door [REDACTED] ter zake van salaris (met inbegrip van de in de \* bij artikel 9.1 van de cao genoemde toeslagen en premies) minder zouden hebben bedragen dan hetgeen waarop de werknemers krachtens de WMO, de arbeidsovereenkomst en/of de cao minimaal recht hadden. Dat is echter niet gesteld, noch gebleken. De vordering wordt op dit onderdeel afgewezen.

#### *Loon tijdens vakantie*

4.2.1. Ook voor dit onderdeel van de vordering geldt dat de werknemers het in de dagvaarding van een magere grondslag hebben voorzien. Zij stellen, na citaten uit de arbeidsovereenkomsten (hierboven onder 2.3.1 tot en met 2.3.4 overgenomen), slechts dat de rechtbank Noord-Holland bij vonnis van 19 januari 2017 (ECLI:NL:RBNHO:2017:1958) in een zaak tussen een fysiotherapiepraktijkhouder en een ex-werkneemster met een variabel loon heeft uitgemaakt dat de werkgever 50 dagen vakantieloon moet nabetalen, en dat die zaak vergelijkbaar is met de onderhavige nu tijdens vakanties geen loon wordt uitbetaald en nergens in de arbeidsovereenkomst is bepaald dat sprake zou zijn van een zogenaamd all-in loon. Dit laatste in elk geval onjuist: in het onderhavige geval zijn partijen wél een zogenaamd all-in loon overeengekomen. Artikel 15 van de arbeidsovereenkomsten bepaalt immers in samenhang met het daarop toepasselijke artikel 9.1 van de cao dat naast diverse premies en toeslagen ook *doorbetaling van loon tijdens vakantie* van de totale loonkosten en daarmee van het variabel salaris deel uitmaakt. Onjuist is dus ook het eerste, dat [REDACTED] tijdens de vakanties van de werknemers (in het geheel) geen loon zou hebben uitbetaald. Vast staat, ook krachtens de verklaringen van de werknemers (zie het proces-verbaal van de comparitie), dat het garantieloon van € 2.500 bruto maandelijks werd betaald als voorschot op en ter verrekening met het variabel salaris, ook over (delen van) maanden waarin de werknemers vakantie genoten. Waar het dus om gaat is niet of tijdens vakanties (ten minste het garantieloon) werd doorbetaald, maar of het [REDACTED] vrij stond het loon tijdens vakantie te betalen op de wijze waarop zij dit gedaan heeft, namelijk door het op te nemen in een all-in loon.

4.2.2. De vergelijking met de hierboven aangehaalde zaak waarin de rechtbank Noord-Holland bij vonnis van 9 januari 2017 heeft beslist, gaat ook in zoverre mank dat de werkgever daar (kennelijk) niet duidelijk had gemaakt hoe het all-in loon was opgebouwd, en dat de werknemer van een dergelijk loon geen (financieel) nadeel ondervond. [REDACTED] heeft duidelijk gemaakt dat van het all-in loon zowel de vakantiebijslag als de doorbetaling van het loon tijdens vakanties deel uitmaakt. [REDACTED] heeft ook duidelijk gemaakt dat de

werknemers van deze loonconstructie geen nadeel hebben ondervonden, althans niet ten opzichte van de situatie waarin partijen een "vast" salaris volgens de cao, door te betalen tijdens vakanties en te vermeerderen met 8% vakantiebijslag, zouden zijn overeengekomen. In dat geval zouden de werknemers, volgens de berekening van [REDACTED] in de conclusie van antwoord in conventie onder 35 [REDACTED], 37 ([REDACTED]), 39 ([REDACTED]) en 41 ([REDACTED]) die zij niet gemotiveerd hebben betwist, aanzienlijk minder hebben verdiend dan zij in de gekozen constructie aal loon c.a. hebben ontvangen. Het stond partijen vrij voor deze constructie te kiezen nu geen dwingendrechtelijke - werknemers beschermende - wetsbepaling daaraan in de weg stond, of het moest de volgende zijn.

4.2.3. Achtergrond van de artikelen 7:634, 638 en 639 BW - kort gezegd bepalende dat de werkgever de (fulltime) werknemer ten minste vier weken per jaar vakantie dient te gunnen en gedurende die vakantie het loon door dient te betalen - is het belang dat de (ook Europese) wetgever hecht aan de zogenoemde recuperatiefunctie van de vakantie. De werknemer moet onbelemmerd de gelegenheid krijgen uit te rusten van zijn werkzaamheden gedurende een minimaal aantal weken per jaar, en een belemmering om van die gelegenheid gebruik te maken mag niet zijn gelegen in het ontbreken van loon gedurende de vakantie. Anders gezegd: de vakantie behoort niet voor eigen rekening van de werknemer te komen. In deze zaak is dit in zekere mate het geval. Niet alleen worden volgens de formule op basis waarvan het *garantiesalaris* wordt berekend (zie 2.3.1 hierboven) op het aantal werkuren per week vermenigvuldigd met de 52 weken die een jaar telt de vakantie-uren in mindering gebracht alvorens de uitkomst van die vermenigvuldiging wordt vermenigvuldigd met een percentage van het uurloon, bovendien wordt het *variabel salaris* berekend op basis van het aantal verrichte behandelingen, dat gedurende vakanties uiteraard nihil is. Dientengevolge, zo hebben de werknemers ter comparitie onbetwist gesteld, was het variabel salaris na een vakantie maand altijd lager dan in de maanden waarin volledig werd gewerkt. Dit betekent echter niet dat de werknemers in hun keuze om al dan niet vakantie te nemen ontoelaatbaar werden belemmerd, doordat de vakantie (geheel) voor hun rekening kwam. Tijdens vakantie werd immers het garantieloon doorbetaald, en het gedeelte van het variabel loon dat de werknemers gedurende de vakanties misten, konden zij als het ware inhalen in de maanden waarin zij wel volledig werkten. Dit alles is begrepen in de door partijen gekozen constructie, die per saldo niet heeft geleid tot een mindere betaling van loon - ook tijdens vakantie dagen en vermeerderd met 8% vakantiebijslag - dan de werknemers zouden hebben genoten wanneer zij zouden hebben gekozen voor een "vast" loon. Gesteld of gebleken is ook niet dat de werknemers zich door het lagere loon in maanden waarin zij vakantie zouden hebben feitelijk belemmerd hebben gevoeld die vakantie op te nemen. De werknemers hebben op uitbetaling van loon tijdens vakantie, meer dan zij door de all-in constructie reeds (geacht worden te) hebben ontvangen, geen recht. Zij hebben daar gedurende de looptijd van hun arbeidsovereenkomsten ook nimmer aanspraak op gemaakt, maar daarmee gewacht tot na hun ontslagdatum. De vordering wordt ook op dit onderdeel afgewezen.

*Vermeerderde eis* ([REDACTED])

4.3. Aan de vordering ligt naar de kantonrechter begrijpt ten grondslag - ook hier is de onderbouwing summier - dat deze werknemers in 2017 te maken kregen met een verlaging van bepaalde behandelariëven en dientengevolge met een verlaging van het daarvan afgeleide variabele salaris. De werkgever heeft hiertegen als verweer gevoerd dat, waar het variabele salaris inderdaad wordt berekend op de grondslag van de door de werknemer in dienst van de werkgever verrichte behandelingen, het salaris mee varieert - dat kan dus ook

opwaarts zijn - met de vergoedingen die de verzekeraars voor de betreffende behandelingen aan de werkgever betalen.

4.4. Het verweer van [REDACTED] treft doel. Partijen zijn overeengekomen dat de grondslag voor de berekening van het aan de werknemers toekomende salaris de door hen in dienst van de werkgever verrichte behandelingen zijn, zonder in de arbeidsovereenkomst een tarief per soort behandeling ("zitting" van een fysiotherapeut) te noemen of naar standaardtarieven te verwijzen. Partijen moeten dan geacht worden het in aanmerking te nemen salaris per behandeling te hebben willen koppelen aan de vergoedingen die de verzekeraars daarvoor zullen vaststellen en die de werkgever daar op haar beurt van de verzekeraars zal ontvangen. De redenering van de werknemers komt erop neer dat de werkgever bij een verlaging van de vergoedingen door verzekeraars gehouden zou zijn de voorheen geldende vergoedingen (indien hoger) bij de berekening van het variabel salaris in aanmerking te blijven nemen. Dit zou tot een, gelet op de omstandigheid dat partijen gezamenlijk hebben gekozen voor een variabel salaris, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbare uitkomst leiden. De vordering wordt ook op dit onderdeel afgewezen.

#### *Proceskosten*

4.5. De werknemers worden, als de in het ongelijk gestelde partij, veroordeeld in de proceskosten van de werkgever. Deze worden tot uitspraak van dit vonnis begroot op € 1.400 aan salaris gemachtigde.

#### **In reconventie**

4.6. De voorwaarde waaronder de vordering is ingesteld, dat de vorderingen van de werknemers in conventie worden toegewezen, is niet vervuld zodat de vordering in reconventie geen beoordeling behoeft.

4.7. Ten overvloede overweegt de kantonrechter dat de vordering, wanneer de voorwaarde voor beoordeling was vervuld, zou zijn afgewezen. Zoals [REDACTED] in de conclusie van eis in reconventie onder 56. en ter comparitie ter comparitie heeft erkend, heeft zij de vergoedingen waarvan zij thans terugbetaling vordert naast het overeengekomen all-in loon betaald krachtens (nadere) overeenkomst met de werknemers, derhalve niet onverschuldigd.

4.8. [REDACTED] wordt, als de in het ongelijk gestelde partij, veroordeeld in de proceskosten van de werknemers. Deze worden tot de uitspraak van dit vonnis begroot op € 250 aan salaris gemachtigde.

#### **5. De beslissing**

De kantonrechter,

#### **in conventie:**

5.1. wijst de vordering af;

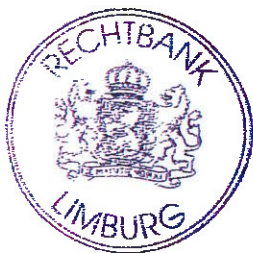
5.2. veroordeelt de werknemers tot betaling van de proceskosten van [REDACTED] tot de uitspraak van dit vonnis begroot op € 1.400;



**in réconventie:**

- 5.3. verstaat dat de voorwaarde waaronder de vordering is ingesteld niet is vervuld;
- 5.4. veroordeelt [REDACTED] tot betaling van de proceskosten van de werknemers, tot de uitspraak van dit vonnis begroot op € 250, en verklaart dit vonnis op dit onderdeel uitvoerbaar bij voorraad.

Dit vonnis is gewezen door mr E.P. van Unen en in het openbaar uitgesproken.



VOOR GROSSE  
Afgegeven aan [REDACTED] ; gem. mr. H. A. van Es  
d.d. 22-5-2019  
De Griffier,  
