

To be (non-)competed

Praktijkgerichte juridische scriptie naar de beperkingen die een werkgever een (ex-)werknemer na de Wet werk en zekerheid kan opleggen in zijn vrije arbeidskeuze teneinde zijn bedrijfsdebiel te beschermen tegen concurrentie.

Bijlagen

Auteur: C.H.A. (Corné) van de Wiel
Opdrachtgever: VBP Advocaten, mr. P. Pasebani

Eerste docent: mw. mr. S. de Rooij
Tweede docent: dhr. mr. M. Kooij
Juridische Hogeschool Avans-Fontys

Eindhoven, 29 mei 2017

Inhoudsopgave

Bijlage I: Uitgebreide verantwoording bronnen en methoden onderzoek.....	2
Deelvraag 1	2
Deelvraag 2	3
Deelvraag 3	5
Bijlage II: Verantwoording jurisprudentieonderzoek ‘zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen’	7
Zoekmethode.....	7
Gebruikte uitspraken.....	7
Rechtbank.....	7
Gerechtshof.....	7
Niet-gebruikte uitspraken.....	7
Bijlage III: Praktijkdossiers VBP Advocatuur	9
Praktijkdossier I	9
Praktijkdossier II	9
Bijlage IV: Hof Arnhem-Leeuwarden 27 december 2016.....	24

Bijlage I: Uitgebreide verantwoording bronnen en methoden onderzoek

Hierna zal, in aanvulling op paragraaf 1.6, aan de hand van de (sub)deelvragen een uitgebreide verantwoording van de gebruikte bronnen en methoden worden gegeven.

Deelvraag 1

Welke mogelijkheden bood het arbeidsrecht voor de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid om werknemers te beperken in hun recht op vrije arbeidskeuze?

Bij de beantwoording van deze deelvraag zal voornamelijk gebruik worden gemaakt van rechtsbronnen. Ook zal literatuur in de vorm van handboeken arbeidsrecht en artikelen in juridische vakbladen worden geraadpleegd.

1.1. Wat hield en houdt het recht op vrije arbeidskeuze van een werknemer in?

Bij deze deelvraag wordt het belang van een werknemer geschetst. Een werknemer heeft een (Grond)wettelijk recht op vrije arbeidskeuze ex art. 19 lid 3 Gw. Bij de beantwoording van deze deelvraag wordt de reikwijdte van deze bepaling onderzocht aan de hand van een onderzoek naar de wetshistorie en de literatuur. Ook wordt gekeken naar het belang dat in de rechtspraak wordt toegekend aan het recht op vrije arbeidskeuze van een werknemer.

Naast het recht op vrije arbeidskeuze van de werknemer, heeft de werkgever belang bij het beschermen van zijn bedrijfsdebiet. Hiervoor zal hij inbreuk willen of moeten maken op het recht op vrije arbeidskeuze van de werknemer. Bij deze deelvraag wordt dus ook gekeken naar de mogelijkheden waaronder een werknemer kan worden beperkt in dit Grondwettelijke recht. Hierdoor wordt een opstapje gecreëerd voor de volgende (sub)deelvragen.

1.2 Hoe zag de regeling omtrent het 'klassieke' concurrentiebeding ex art. 7:653 BW er uit?

Hierbij wordt allereerst de wettekst van art. 7:653 BW geanalyseerd. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de wettekst die gold vóór de inwerkingtreding van de WWZ, zodat bij deelvraag 2 een goede vergelijking kan worden gemaakt tussen beide regelingen. Bij de analyse van de wettekst van art. 7:653 BW wordt tevens gebruik gemaakt van artikelsgewijs commentaar van onder andere de series Tekst & Commentaar en Arbeidsovereenkomst.

Bij de beantwoording van deze subdeelvraag wordt tevens een literatuuronderzoek gedaan in juridische handboeken. Hierdoor wordt een volledig beeld gecreëerd van de voorwaarden die aan een 'klassiek' concurrentiebeding waren verbonden. Hierbij wordt met name gebruik gemaakt van het handboek 'Arbeidsrechtelijke Themata' van Loonstra en Zondag nu dit boek in 2010, vóór inwerkingtreding van de WWZ, is uitgegeven en een compleet en uitgebreid beeld geeft van de wettelijke regeling en bijbehorende jurisprudentie. Aan de hand van deze literatuur in combinatie met de wettekst en (standaard)jurisprudentie, kan dus een compleet beeld worden geschetst van de regeling omtrent het 'klassieke' concurrentiebeding vóór de WWZ.

1.3. Welke eisen verbond het recht aan andere vrijheidsbeperkende bedingen?

a. Het relatiebeding

b. Het geheimhoudingsbeding

Bij de beantwoording van deze subdeelvraag wordt eveneens onderzoek gedaan naar de wet- en regelgeving, met name Afdeling 5 van Titel 10 Boek 7 Burgerlijk Wetboek. Deze afdeling is getiteld 'Enkele bijzondere bedingen in de arbeidsovereenkomst'. Aan de hand van een literatuuronderzoek in juridische handboeken, artikelen in juridische vakbladen en de parlementaire geschiedenis, alsmede jurisprudentieonderzoek naar de positie van het relatie- resp. geheimhoudingsbeding, wordt gekeken welke voorwaarden aan deze bedingen worden gesteld en of bij beoordeling van deze bedingen aansluiting kan worden gezocht bij de eisen uit art. 7:653 BW, nu dit artikel spreekt over het *beperken* van het *op zekere wijze werkzaam zijn* van de werknemer door de werkgever. Hier wordt de focus gelegd op bronnen

van vóór de inwerkingtreding van de WWZ, teneinde bij deelvraag 2 de situatie ná de WWZ te kunnen onderzoeken.

1.4. Onder welke voorwaarden kon een werkgever zijn bedrijfsdebet beschermen tegen onrechtmatige concurrentie wanneer hiervoor geen bedingen in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen?

Bij beantwoording van deze subdeelvraag wordt onderzoek gedaan in artikelen uit vakbladen en juridische handboeken om een helder beeld te krijgen van het kader waarbinnen een werkgever zich begeeft wanneer hij geen bedingen in de arbeidsovereenkomst had opgenomen.

Ook wordt jurisprudentieonderzoek gedaan naar rechtspraak omtrent onrechtmatige concurrentie op grond van art. 6:162 BW. Hierbij staat het standaardarrest Boogaard/Vesta uit 1955 centraal. In dit arrest stelt de Hoge Raad normen vast aan de hand waarvan de onrechtmatigheid van de concurrerende handelingen moeten worden beoordeeld. Door jurisprudentieonderzoek naar (recentere) rechtspraak wordt gekeken naar de invulling die feitenrechters geven aan de algemene criteria die de Hoge Raad in zijn arrest heeft gegeven. Het accent ligt ook bij deze deelvraag op de situatie vóór inwerkingtreding van de WWZ.

1.5. Welke voorwaarden verbond het recht aan het opleggen van een sanctie bij overtreding van bedingen op grond van art. 7:653 BW?

Bij de beantwoording van deze subdeelvraag wordt onderzoek in de wet- en regelgeving gedaan. Hierbij wordt gekeken naar de mogelijkheden om bij overtreding van art. 7:653-bedingen een sanctie op te leggen in de vorm van een boete c.q. dwangsom en/of schadevergoeding. Hiertoe wordt onderzoek gedaan naar de toepasselijke artikelen in Afdeling 9 en 10 van Titel 1 Boek 6 Burgerlijk Wetboek en de lex specialis art. 7:650 BW (boetebeding in een arbeidsovereenkomst) en de literatuur in juridische handboeken over de sanctiemogelijkheden bij overtreding van art. 7:653-bedingen.

Ook wordt een onderzoek in de wet en jurisprudentie gedaan naar de bevoegdheid die de rechter heeft om een boete, dwangsom of schadevergoeding te matigen. Hierbij wordt getracht een overzicht te creëren waarin alle relevante aspecten worden opgenomen die in een gerechtelijke procedure omtrent de matiging van een sanctie een rol spelen. Tevens wordt bekeken hoe een rechter omgaat met cumulatie van een bestraffende sanctie (boete/dwangsom) en een schadevergoedingsmaatregel.

Deelvraag 2

Welke wijzigingen brengt de Wet werk en zekerheid met zich mee voor bedingen die de werknemer beperken in zijn recht op vrije arbeidskeuze?

Bij de beantwoording van deze deelvraag wordt met name gekeken naar de wet- en regelgeving na inwerkingtreding van de WWZ, de parlementaire geschiedenis van de WWZ en de jurisprudentie die na de WWZ is geweest.

2.1. Welke betekenis moet volgens de wetgever resp. de rechter worden toegekend aan het begrip 'zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen' en aan de motiveringseis uit het nieuwe art. 7:653 lid 2 BW?

In deze deelvraag staat de specifieke bepaling van het nieuwe lid 2 van art. 7:653 BW centraal. Dit is de bepaling die het meest ingrijpend is gewijzigd door de WWZ. Allereerst zal er dus inhoudelijk onderzoek worden verricht naar de parlementaire geschiedenis van de WWZ, waarbij met name de Memorie van Toelichting en de Memorie van Antwoord naar voren komen. Hierin wordt de bedoeling van de wetgever getracht te achterhalen.

Vervolgens wordt gekeken naar de betekenis die volgens gerenommeerde auteurs in juridische vakbladen dient te worden toegekend aan het tweede lid. Tot slot wordt deze lijn doorgetrokken naar een uitgebreid jurisprudentieonderzoek waarin wordt onderzocht hoe de

rechter in concrete geschillen omgaat met de nieuwe bepaling. Het gaat hier om een uitgebreid jurisprudentieonderzoek, nu lid 2 – in ieder geval in tekstuele zin – zorgt voor de grootste wijziging van art. 7:653 BW door de WWZ. Bovendien leidt de open norm ‘zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen’ in de praktijk vaak tot discussie en gerechtelijke procedures. Het is dus van belang een concreet en compleet beeld te krijgen van de aspecten waaraan een rechter in een procedure toetst c.q. die in de beoordeling van de rechter van belang zijn.

2.2. Welke consequenties heeft de tekstuele wijziging in lid 4 van ‘schadeplichtig’ naar ‘ernstig verwijtbaar handelen of nalaten’ voor de reikwijdte van deze bepaling?

Ook in lid 4 van art. 7:653 BW heeft een wijziging in de wettekst plaatsgevonden. De term ‘schadeplichtig’ werd vervangen door ‘ernstig verwijtbaar handelen’. Om de vraag te kunnen beantwoorden of deze tekstuele wijziging consequenties heeft voor de reikwijdte van deze bepaling dient zowel een literatuur- als een jurisprudentieonderzoek plaats te vinden.

In het literatuuronderzoek wordt gekeken naar de bedoeling die de wetgever heeft gehad met deze tekstuele wijziging door het raadplegen van de parlementaire geschiedenis van de WWZ. Bovendien wordt gekeken naar de vraag welke invloed de wijziging volgens gerenommeerde auteurs in juridische vakbladen kan hebben voor de reikwijdte van de bepaling.

Naast dit theoretische onderzoek in de literatuur en parlementaire geschiedenis wordt gekeken hoe de rechter in de praktijk omgaat met de gewijzigde terminologie. Hierbij worden zo veel mogelijk uitspraken geanalyseerd die betrekking hebben op dit lid. Het gaat hierbij uiteraard om uitspraken naar oud recht, én uitspraken naar nieuw recht om zo een goede vergelijking te kunnen maken.

2.3. Wordt er in de rechtspraak na inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid anders gekeken naar (de positie van) het relatie- resp. geheimhoudingsbeding? Zo ja, waarom is dit gewijzigd en hoe wordt er nu naar gekeken?

Hierbij wordt de uitkomst van subdeelvraag 1.2 als uitgangspunt genomen. Hierin is duidelijk geworden welke positie het relatie- en geheimhoudingsbeding had vóór inwerkingtreding van de WWZ. Met deze gegevens als uitgangspunt wordt aan de hand van een jurisprudentie- en literatuuronderzoek gekeken naar de invloed die de WWZ heeft op de positie van het relatie- en geheimhoudingsbeding.

In de literatuur en in de parlementaire geschiedenis wordt gekeken welke positie de wetgever voor ogen had voor deze bedingen en welke positie de auteurs denken dat deze bedingen na de wetwijziging gaan innemen. Hierbij wordt wederom gebruik gemaakt van artikelen van gerenommeerde auteurs in juridische vakbladen en de parlementaire geschiedenis van de WWZ.

Tot slot wordt, zoals de subdeelvraag al doet vermoeden, gekeken naar de jurisprudentie die na de inwerkingtreding van de WWZ is gewezen met betrekking tot het relatie- en geheimhoudingsbeding. Hierbij wordt de focus gelegd op uitspraken waarin meerdere bedingen die de vrije arbeidskeuze van werknemers beperkt voorkomen. Het doel hiervan is het goed kunnen beoordelen van de verhouding die de bedingen ten opzichte van elkaar hebben.

2.4. In hoeverre is de jurisprudentie rondom onrechtmatige concurrentie wanneer er geen beperkend beding is opgenomen in de arbeidsovereenkomst na de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid nog geldig?

Bij beantwoording van deze subdeelvraag wordt de uitkomst van subdeelvraag 1.3 als uitgangspunt genomen. Hierin werd antwoord gegeven op de vraag welke voorwaarden zijn verbonden aan een vordering uit hoofde van art. 6:162 BW betreffende onrechtmatige

concurrentie. Het doel van deze deelvraag is om een antwoord te krijgen op de vraag of de jurisprudentie rondom onrechtmatige concurrentie, waarvan het standaardarrest Boogaard/Vesta uit 1955 dateert, ook 60 jaar later, na inwerkingtreding van de WWZ in 2015 nog geldig is. Nu de inwerkingtreding van de WWZ slechts 1,5 jaar geleden heeft plaatsgevonden kan bij een mogelijk gebrek aan voldoende bruikbare jurisprudentie ook aansluiting worden gezocht bij standpunten die in de literatuur worden ingenomen.

Deelvraag 3

Welke aanbevelingen kunnen aan de hand van een praktijkdossier aan VBP Advocatuur worden gedaan met betrekking tot de houdbaarheid van vrijheidsbeperkende bedingen na de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid?

Bij de beantwoording van deze deelvraag worden de antwoorden van de eerste twee deelvragen als uitgangspunt genomen. Bij deze deelvraag wordt, met minimaal additioneel theoretisch onderzoek, getracht een conclusie te trekken en ook mede gelet op de aanleiding van het onderzoek en het doel van de opdrachtgever, antwoord te geven op de centrale vraag. Bij deze deelvraag wordt de koppeling met de praktijk, meer nog dan bij de tweede deelvraag, gemaakt. Er wordt gekeken naar welke invulling er feitelijk, in concrete geschillen, moet worden gegeven aan de wijziging door de WWZ ten aanzien van vrijheidsbeperkende maatregelen van de werkgever.

Bij de beantwoording van deze deelvraag wordt gebruik gemaakt van een recent dossier van VBP Advocatuur omtrent een concurrentie- en relatiebeding. Het gaat hier om één dossier aan de hand waarvan meerdere casussen worden geschetst. Aan de hand van dit dossier en de verschillende casussen wordt gekeken welke invloed de wijzigingen die de WWZ met zich mee brengt hebben op de positie en de houdbaarheid van art. 7:653-bedingen in een procedure, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen het perspectief van de werkgever (subdeelvraag 3.1) en het perspectief van de werknemer (subdeelvraag 3.2)

3.1. Waar moet een werkgever na inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid bij het aangaan en ten uitvoer leggen van een beding dat de werknemer beperkt in zijn vrije arbeidskeuze op letten c.q. rekening mee houden?

Bij beantwoording van deze deelvraag wordt de informatie die bij de eerdere deelvragen is vergaard gebruikt en beoordeeld vanuit het perspectief van de werkgever. Bij deze deelvraag wordt een specifiek antwoord en specifieke aanbevelingen gegeven die voortvloeien uit het eerder gedane onderzoek in de literatuur, parlementaire geschiedenis en jurisprudentie ten aanzien van de vraag wat er voor een werkgever in concreto is veranderd met de inwerkingtreding van de WWZ en aan welke voorwaarden een art. 7:653-beding naar huidig recht moet voldoen om stand te houden in (of buiten) een gerechtelijke procedure. Bij beantwoording van deze deelvraag wordt niet veel aanvullend onderzoek gedaan, maar wordt aan de hand van de eerder verzamelde informatie en de casussen uit het dossier van VBP Advocatuur conclusies getrokken.

In deze deelvraag wordt niet zoveel aanvullend onderzoek gedaan, maar worden enkel aan de hand van eerder verzamelde informatie conclusies getrokken vanuit het perspectief van de werkgever. Bij beantwoording van deze deelvraag wordt gebruik gemaakt van het dossier van VBP Advocatuur en de casussen.

3.2. Waar liggen (in en buiten een gerechtelijke procedure) de kansen voor een werknemer om succesvol verweer te voeren indien hij wordt geconfronteerd met de gevolgen van schending van een beding dat hem beperkt in zijn vrije arbeidskeuze?

Evenals bij de vorige twee subdeelvragen wordt ook bij deze subdeelvraag de informatie die is vergaard bij de eerste twee deelvragen gebruikt om concrete aandachtspunten te formuleren ten behoeve van werknemers. Ook hier wordt de kennis die reeds is vergaard gebruikt om tot een beredeneerde conclusie te komen waar in (of buiten) een procedure de kansen liggen voor een werknemer om succesvol verweer te voeren tegen een sanctie bij

overtreding van een art. 7:653-beding. Ook bij beantwoording van deze deelvraag wordt gebruik gemaakt van het dossier van VBP Advocatuur en verschillende casussen.

Bijlage II: Verantwoording jurisprudentieonderzoek ‘zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen’

In paragraaf 3.2.2 zijn de bevindingen uit het jurisprudentieonderzoek gepresenteerd. Hierna zal een verantwoording plaatsvinden waar allereerst de zoekmethode wordt uitgelegd, vervolgens worden de gebruikte uitspraken genoemd en de relevantie voor het onderzoek. Ook worden de uitspraken die niet zijn meegenomen in het onderzoek, maar die wel uit de zoekmethode komen verantwoord.

Zoekmethode

De gebruikte uitspraken verwerkt in het jurisprudentieonderzoek zijn raadpleegbaar op www.uitspraken.rechtspraak.nl met de volgende zoekopdracht en specificaties:

Zoekopdracht: zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen

Concurrentiebeding

Datum uitspraak: 01-01-2015 t/m 20-05-2017

Uitspraak/Conclusie: Uitspraak

Resultaten: 20 Uitspraken

Instantie: 3 x Gerechtshof

17 x Rechtbank

Bruikbare uitspraken: 17 bruikbare uitspraken

2 x Gerechtshof

15 x Rechtbank

5 x 2015

11 x 2016

1 x 2017

Gebruikte uitspraken

Rechtbank

Rechtbank Amsterdam 23 juli 2015	ECLI:NL:RBAMS:2015:4864
Rechtbank Overijssel 20 augustus 2015	ECLI:NL:RBOVE:2015:3899
Rechtbank Overijssel 20 augustus 2015	ECLI:NL:RBOVE:2015:3898
Rechtbank Noord-Nederland 8 september 2015	ECLI:NL:RBNNE:2015:4317
Rechtbank Rotterdam 23 oktober 2015	ECLI:NL:RBROT:2015:7559
Rechtbank Gelderland 9 februari 2016	ECLI:NL:RBGEL:2016:1385
Rechtbank Midden-Nederland 19 februari 2016	ECLI:NL:RBMNE:2016:1216
Rechtbank Noord-Nederland 8 maart 2016	ECLI:NL:RBNNE:2016:2296
Rechtbank Amsterdam 24 maart 2016	ECLI:NL:RBAMS:2016:1680
Rechtbank Overijssel 31 mei 2016	ECLI:NL:RBOVE:2016:2003
Rechtbank Rotterdam 7 juni 2016	ECLI:NL:RBROT:2016:4300
Rechtbank Midden-Nederland 8 juni 2016	ECLI:NL:RBMNE:2016:3811
Rechtbank Gelderland 16 juni 2016	ECLI:NL:RBGEL:2016:3560
Rechtbank Rotterdam 18 oktober 2016	ECLI:NL:RBROT:2016:7885
Rechtbank Noord-Nederland 4 april 2017	ECLI:NL:RBNNE:2017:1199

Gerechtshof

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 2 augustus 2016	ECLI:NL:GHARL:2016:6261
Hof Arnhem-Leeuwarden 27 december 2016	Bijlage IV

Niet-gebruikte uitspraken

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 28 juni 2016 **ECLI:NL:GHSHE:2016:2627**

Deze uitspraak is niet gebruikt omdat het oude recht van vóór de WWZ van toepassing was op het concurrentiebeding.

Rechtbank Midden-Nederland 18 januari 2017

ECLI:NL:RBMNE:2017:308

Deze uitspraak is niet gebruikt omdat er geen concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst was opgenomen. De zaak draaide om onrechtmatige concurrentie op grond van onrechtmatige daad en het Boogaard/Vesta-arrest.

Rechtbank Noord-Holland 19 januari 2017

ECLI:NL:RBNHO:2017:1958

Deze uitspraak is niet gebruikt omdat de rechter geen oordeel heeft geveld over het concurrentiebeding. Onenigheid over het concurrentiebeding vormde de aanleiding van deze zaak met betrekking tot het beëindigen van het dienstverband met werknemer.

Bijlage III: Praktijkdossiers VBP Advocatuur

In deze bijlage zijn de praktijkdossiers die opdrachtgever VBP Advocatuur beschikbaar heeft gesteld opgenomen. In het eerste dossier gaat het om twee arbeidsovereenkomsten – één van voor de WWZ en één van na de WWZ – die beide als bijlage zijn opgenomen. Uit het tweede dossier zijn – conform de wens van de cliënt – enkel de relevante bepalingen overgenomen.

Praktijkdossier I

Op de volgende pagina's treft u de geanonimiseerde arbeidsovereenkomsten uit het eerste dossier aan. Een introductie op de casus treft u in paragraaf 4.1 aan.

Praktijkdossier II

Hieronder zijn de relevante bepalingen uit het tweede dossier opgenomen. Ook van dit dossier treft u een introductie op de casus in paragraaf 4.1 aan.

ARTIKEL 8: CONCURRENTIEBEDING

8.1. Gedurende 12 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst – ongeacht de wijze waarop en de reden waarom de arbeidsovereenkomst tot een einde is gekomen – zal het de werknemer zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever, niet zijn toegestaan om:

Binnen Europa (inclusief Zwitserland) op enigerlei wijze, direct of indirect, al dan niet gehonoreerd, werkzaam of betrokken te zijn bij enige persoon, instelling, vennootschap of onderneming die concurrerende, soortgelijke of aanverwante activiteiten ontplooit als de werkgever, of de aan haar gelieerde ondernemingen, dan wel daarin of daarbij enig belang te hebben.

Op enigerlei wijze, direct of indirect zakelijke contacten te onderhouden met (rechts)personen waarmee de werkgever of (vertegenwoordiger van) de aan haar gelieerde ondernemingen gedurende de laatste 24 maanden voorafgaande aan het einde van de arbeidsovereenkomst enig zakelijk contact heeft gehad, werknemers of personen die in de periode van 24 maanden voorafgaande aan het einde van de arbeidsovereenkomst een dienstbetrekking hebben of hebben gehad met de werkgever en/of met haar gelieerde ondernemingen te bewegen hun arbeidsovereenkomst te beëindigen en/of hen in dienst te nemen dan wel op welke wijze dan ook bij te dragen aan hun indiensttreding bij een derde.

ARTIKEL 9: BOETECLAUSULE

9.1. Bij overtreding van artikel 8 verbeurt de werknemer – voor zover van toepassing in afwijking van het bepaalde in artikel 7:650 lid 3 BW en 5 BW – jegens de werkgever zonder dat daarvoor een aankondiging of ingebrekestelling is vereist, een aan de werkgever toekomende direct opeisbare boete van €15.000,- per overtreding, te vermeerderen met €1.500,- voor iedere dag (een gedeelte van de dag hieronder begrepen) dat de overtreding voortduurt, één en ander onverminderd het recht van de werkgever om daarnaast nakoming te vorderen.

9.2. De werkgever kan indien de werknemer artikel 8 overtreedt, in plaats van de in dit artikel vermelde boete volledige schadevergoeding, te vermeerderen met rente en kosten op grond van de wet, vorderen.

ARTIKEL 10: GEHEIMHOUDING

10.1. Behoudens voor de wettelijk of anderszins vereist, zal de werknemer zowel gedurende als na afloop van de arbeidsovereenkomst – ongeacht de wijze waarop en de redenen waarom de arbeidsovereenkomst ten einde is gekomen – volstreekte geheimhouding betrachten ten aanzien van alle gegevens die hem omtrent de werkgever en de activiteiten van de werkgever en de met de aan de werkgever gelieerde ondernemingen bekend zijn of worden. Deze geheimhoudingsverplichting omvat tevens alle gegevens van klanten of andere relaties van de werkgever waarvan de werknemer uit hoofde van zijn functie kennis neemt.

[...]

ARBEIDSOVEREENKOMST

A

De ondergetekenden,

1. De besloten vennootschap [REDACTED] gevestigd te [REDACTED], [REDACTED]
hier rechtsgeldig vertegenwoordigd door de [REDACTED] en de [REDACTED],
hierna genoemd "werkgeefster",

en

2. [REDACTED], wonende te [REDACTED], aan de [REDACTED] [REDACTED], geboren op
[REDACTED], hierna genoemd "medewerker", verklaren hierbij de volgende
arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan.

ARTIKEL 1: AANVANG/DUUR

- 1.1 Deze overeenkomst neemt een aanvang op 12-2-2015 en loopt t/m 11-2-2016.

ARTIKEL 2: PROEFTIJD

- 2.1. Een proeftijd is op deze arbeidsovereenkomst niet van toepassing.

ARTIKEL 3: FUNCTIE

- 3.1 Bij aanvang van de overeenkomst stelt werkgeefster de medewerker aan in de functie van Project Manager op de afdeling Projectmanagement.
De functie is gegradeerd in functieniveau 7.
- 3.2 In overeenstemming met de beroepskunde en vaardigheden van medewerker kunnen, na overleg, in het belang van de onderneming andere taken worden toegewezen.

ARTIKEL 4: SALARIERING

- 4.1 Op de medewerker is van toepassing een salaris van € 2.300,- bruto per maand, uitgaande van een 38-urige werkweek op jaarbasis. Bij een aanstelling in deeltijd wordt het salaris naar rato verminderd.
- 4.2 Het salaris wordt aan het einde van iedere maand op een door de werknemer te verstrekken bank- of girorekening betaald.

ARTIKEL 5: ARBEIDSDUUR

- 5.1 Voor de medewerker geldt een arbeidsduur van 38 uur per week.

Paraaf Medewerker

Paraaf [REDACTED]

Paraaf [REDACTED]

- [REDACTED]
- 5.2 De door de medewerker ingevolge deze overeenkomst te verrichten werkzaamheden zullen plaatsvinden op de normaal binnen het bedrijf geldende arbeidstijden, zoals die voor de betreffende afdelingen gelden.
- 5.3 De uren die door de medewerker worden gewerkt, worden bepaald volgens een vooraf vastgesteld werkrooster.
- 5.4 Indien de medewerker door enigerlei oorzaak verhinderd is op het afgesproken tijdstip aanwezig te zijn, dient hij dit, uiterlijk binnen 1 uur na aanvang van zijn afgesproken werktijd van dezelfde dag, te melden aan de afdelingsleiding.

ARTIKEL 6: TUSSENTIJDSE BEEINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

- 6.1 Deze overeenkomst kan met inachtneming van de wettelijke opzegbepalingen door zowel de werkgeefster als de medewerker tussentijds opgezegd worden tegen het einde van de kalendermaand, waarbij zowel de werkgeefster als de medewerker gebonden zijn om de opzegtermijn in acht te nemen overeenkomstig het bepaalde in de CAO en/of het Burgerlijk Wetboek.

ARTIKEL 7: EINDE DIENSTBETREKKING

- 7.1 De arbeidsverhouding eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen termijn. Hiermee wordt voldaan aan de aanzegverplichting, dit contract zal niet worden verlengd na 11-2-2016.
- 7.2 De werknemer die binnen 4 weken na einde dienstverband ziek wordt, en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW uitkering geniet, meldt zich onmiddellijk ziek bij werkgever conform de bij werkgever geldende regels omtrent ziekmeldingen.
- 7.3 Indien de werknemer ziek uit dienst is getreden, of indien sprake is van lid 7.2, dan dient de werknemer zich gedurende de ziekteperiode te houden aan het navolgende. De werknemer dient te voldoen aan de verplichtingen uit hoofde van die regelgeving. Tevens dient de werknemer mee te werken aan een namens werkgever aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing.
- 7.4 Indien de werknemer tijdens ziekte niet voldoet aan lid 7.2 en/of lid 7.3, verbeurt de werknemer aan de werkgever, zonder dat een aanmaning of een andere voorafgaande verklaring nodig is, een direct opeisbare boete van € 300,-- en een boete van € 100,-- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:650, derde lid van het Burgerlijk Wetboek mag de boete strekken tot persoonlijk voordeel van de werkgever zelf.

ARTIKEL 8: ARBEIDSVOORWAARDEN

- 8.1 Op deze overeenkomst zijn de bepalingen van het arbeidsvoorwaardenreglement (A.V.R.) bij de werkgeefster van toepassing. De medewerker bevestigt een exemplaar van de A.V.R. ontvangen te hebben, alsmede de informatiemap, met de inhoud waarvan hij zich akkoord verklaart.

Paraaf Medewerker

[REDACTED]

Paraaf [REDACTED]

[REDACTED]

Paraaf [REDACTED]

[REDACTED]

- 8.2 Op deze overeenkomst is overigens van toepassing de CAO Werkgeversvereniging voor Homeshopping Bedrijven (WHB-CAO), waarvan de medewerker verklaart een exemplaar ontvangen te hebben.

ARTIKEL 9: CONCURRENTIEBEDING

- 9.1 Gedurende 12 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst – ongeacht de wijze waarop en de reden waarom de arbeidsovereenkomst tot een einde is gekomen – zal het de werknemer zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever, niet zijn toegestaan om:
- Binnen Europa (inclusief Zwitserland) op enigerlei wijze, direct of indirect, al dan niet gehonoreerd, werkzaam of betrokken te zijn bij enige persoon, instelling, vennootschap of onderneming die concurrerende, soortgelijke of aanverwante activiteiten ontplooit als de werkgever, of de aan haar gelieerde ondernemingen, dan wel daarin of daarbij enig belang te hebben.
 - Op enigerlei wijze, direct of indirect zakelijke contacten te onderhouden met (rechts)personen waarmee de werkgever of (vertegenwoordiger van) de aan haar gelieerde onderneming gedurende de laatste 24 maanden voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst enig zakelijk contact heeft gehad, werknemers of personen die in de periode van 24 maanden voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst een dienstbetrekking hebben of hebben gehad met de werkgever en/of met haar gelieerde ondernemingen te bewegen hun arbeidsovereenkomst te beëindigen en/of hen in dienst te nemen dan wel op welke wijze dan ook bij te dragen aan hun indiensttreding bij een derde.

ARTIKEL 10: BOETECLAUSULE

- 10.1 Bij overtreding van artikel 8 verbeurt de werknemer – voor zover van toepassing in afwijking van het bepaalde in artikel 7:650 lid 3 BW en 5 BW – jegens de werkgever, zonder dat daarvoor een aankondiging of ingebrekestelling is vereist, een aan de werkgever toekomende direct opeisbare boete van € 15.000,- per overtreding, te vermeerderen met € 1.500,- voor iedere dag (een gedeelte van de dag hieronder begrepen) dat de overtreding voortduurt, één en ander onverminderd het recht van de werkgever om daarnaast nakoming te vorderen.
- 10.2 De werkgever kan indien de werknemer artikel 8 overtreedt, in plaats van de in dit artikel vermelde boete volledige schadevergoeding, te vermeerderen met rente en kosten op grond van de wet, vorderen.

ARTIKEL 11: GEHEIMHOUDING

- 11.1 Behoudens de voor de wettelijk of anderszins vereist, zal de werknemer zowel gedurende als na afloop van de arbeidsovereenkomst – ongeacht de wijze waarop en de redenen waarom de arbeidsovereenkomst ten einde is gekomen – volstrekte geheimhouding betrachten ten aanzien van alle gegevens die hem omtrent de werkgever en de activiteiten van de werkgever en de met de aan de werkgever gelieerde ondernemingen bekend zijn of worden. Deze geheimhoudingsverplichting omvat tevens alle gegevens van klanten of andere relaties van de werkgever waarvan de werknemer uit hoofde van zijn functie kennis neemt.

Paraaf Medewerker

Paraaf

Paraaf

- 11.2 Bij overtreding van het geheimhoudingsbeding verbeurt de werknemer jegens de werkgever, zonder dat daarvoor een aankondiging of ingebrekestelling is vereist, een aan de werkgever toekomende direct opeisbare boete van € 25.000,- per overtreding. De werkgever kan, in plaats van de boete volledige schadevergoeding, te vermeerderen met rente en kosten op grond van de wet, vorderen. Voor zover van toepassing zal in afwijking van het bepaalde in art. 7.650 BW leden 3 en 5 de boete ten goede komen van de werkgever.

ARTIKEL 12: ALGEMENE ZAKEN

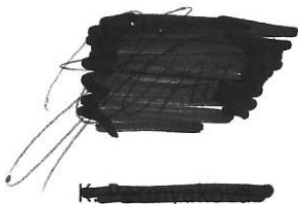
- 12.1 De werkgever behoudt zich het recht voor om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen indien hij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging wordt geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
- 12.2 In het geval dat afzonderlijke bepalingen van deze overeenkomst bij rechterlijke uitspraak of anderszins nietig verklaard zouden worden, dan beïnvloedt deze nietigheid de geldigheid der overige bepalingen niet.
- 12.3 De medewerker dient alle bestaande interne bedrijfswijzigingen en richtlijnen van Boost Loyalty BV na te leven en op te volgen.

ARTIKEL 13: JURISDICTIE

- 13.1 Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.
- 13.2 In het geval van geschillen tussen medewerker en werkgeefster met betrekking tot de onderhavige overeenkomst is de uitspraak van de daartoe bevoegde rechtbank in het arrondissement van de plaats van tewerkstelling bindend.

Aldus overeengekomen, in duplo opgemaakt en getekend te [REDACTED], op [REDACTED].

De medewerker



De werkgeefster

Boost Loyalty BV



Director Finance

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

B

I DE ONDERGETEKENDEN

- A. De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid [REDACTED], gevestigd te [REDACTED], aan het adres [REDACTED], te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer [REDACTED], in de functie van Managing Director,

hierna te noemen "Werkgever";

en

- B. mevrouw K [REDACTED], geboren [REDACTED], wonende te [REDACTED], [REDACTED] aan het adres [REDACTED],

hierna te noemen "Werknemer";

II IN AANMERKING NEMENDE DAT

partijen met elkaar een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wensen aan te gaan, welke overeenkomst partijen schriftelijk als volgt vastleggen;

III VERKLAREN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST TE ZIJN AANGEGAAN ONDER DE NAVOLGENDE BEPALINGEN

Artikel 1 – Ingangsdatum, functie en werkzaamheden

- 1.1. Werknemer treedt met ingang van 1 februari 2017 bij Werkgever in dienst in de functie van **Project Manager**.
- 1.2. Werknemer zal alle werkzaamheden verrichten die gelet op de activiteiten van Werkgever tot de functie van **Project Manager** behoren of geacht worden te behoren.
- 1.3. Indien het bedrijfsbelang van Werkgever dat bepaaldelijk vordert, één en ander ter beoordeling van Werkgever, zal Werknemer ook tijdelijk andere werkzaamheden verrichten dan die welke tot de functie van Werknemer behoren, dan wel werkzaamheden verrichten ten behoeve van derden.

Artikel 2 – Standplaats

- 2.1. Werknemer zal de overeengekomen werkzaamheden in beginsel verrichten vanuit de vestiging van Werkgever te Breda, maar is bereid de overeengekomen werkzaamheden op, dan wel vanuit andere locaties te verrichten, indien dat voor een goede vervulling van de functie van Werknemer, dan wel in het bedrijfsbelang vereist is.
- 2.2. Werkgever behoudt zich het recht voor Werknemer over te plaatsen naar een andere vestiging.

paraaf Werkgever

[REDACTED]

paraaf Werknemer

[REDACTED]

pagina 1 van 10

Artikel 3 – Duur arbeidsovereenkomst en opzegging

- 3.1. Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd en wel voor de duur van 12 maanden. De arbeidsovereenkomst eindigt derhalve van rechtswege, zonder dat enige opzegging vereist is, op 31 januari 2018.
- 3.2. Partijen kunnen de arbeidsovereenkomst tussentijds opzeggen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Tussentijdse opzegging kan slechts schriftelijk en tegen het einde van een kalendermaand geschieden. Voor een tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst door Werkgever is een ontslagvergunning van UWV WERKbedrijf danwel een beschikking van de Kantonrechter vereist.

Artikel 4 – Proeftijd

- 4.1. Partijen komen een proeftijd overeen van 1 maand vanaf indiensttreding, gedurende welke periode ieder der partijen bevoegd is de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.

Artikel 5 – Arbeidstijd en overwerk

- 5.1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor 40 uur per week (fulltime).
- 5.2. De dagen en tijden waarop de arbeid dient te worden verricht worden bepaald door Werkgever, welke daarbij, zoveel als de eisen van een goede bedrijfsvoering toelaten, rekening houdt met de wensen van Werknemer.
- 5.3. Werknemer verbindt zich, voor zover de uitvoering van de werkzaamheden zulks vereist, één en ander ter beoordeling van Werkgever, buiten de vastgestelde werktijden te werken.
- 5.4. Indien Werknemer op verzoek van Werkgever op enige dag overwerk verricht, heeft Werknemer ter zake geen aanspraak op enige aanvullende vergoeding in geld c.q. compensatie in vakantiedagen. Het werken buiten de vaste werktijden wordt geacht onderdeel uit te maken van de functie van Werknemer en de daarbij behorende beloning.

Artikel 6 – Salaris en vakantietoeslag

- 6.1. Het salaris van Werknemer bedraagt ten tijde van het aangaan van de overeenkomst € 3.800 bruto per kalendermaand.
- 6.2. Het salaris wordt uiterlijk op de laatste dag van de in artikel 6.1 genoemde periode uitbetaald op bankrekening [REDACTED]
- 6.3. Het salaris wordt verhoogd met een vakantietoeslag van bruto 8% van het in de voorafgaande periode van 1 mei t/m 30 april genoten vaste bruto jaarsalaris (twaalf maal het in artikel 6.1. genoemde salaris). De vakantietoeslag wordt vastgesteld naar evenredigheid van het aantal volle maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft voortgeduurd. De vakantietoeslag wordt jaarlijks uitgekeerd tegelijkertijd met het salaris over de maand mei.
- 6.4. Op het brutosalaris en de bruto vakantietoeslag vinden alle wettelijk voorgeschreven inhoudingen plaats, zoals loonbelasting en premies. Werkgever verstrekt een specificatie van de inhoudingen die op het brutosalaris en de bruto vakantietoeslag plaatsvinden. Aan het eind van het jaar wordt een jaaropgaaf verstrekt.

[REDACTED]

[REDACTED]

Artikel 7 - Bonus

Werkgever komt met Werknemer voor het jaar 2017 een bonusregeling overeen. De bonusregeling wordt separaat afgesloten en geldt uitsluitend voor de duur die uitdrukkelijk in de bonusregeling is overeengekomen. Het recht op een bonusregeling in het ene jaar geeft geen recht op een bonusregeling in het andere jaar. Het afspreken van een bonusregeling alsmede de inhoud van een eventuele volgende bonusregeling staat ter vrije beoordeling van Werkgever. Een eventuele bonusuitkering is een variabel loonbestanddeel en telt niet mee bij de vaststelling van de hoogte van de vakantietoelage, het tijdens arbeidsongeschiktheid door te betalen salaris en/of bij de berekening van de eventuele transitievergoeding.

Artikel 8 - Vakantiedagen

- 8.1. Werknemer heeft per vakantiejaar recht op 24 vakantiedagen (20 wettelijke en 4 bovenwettelijke dagen), gedurende welke het salaris van Werknemer wordt doorbetaald.
- 8.2. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december van ieder kalenderjaar.
- 8.3. Als regel dienen vakantiedagen zoveel mogelijk te worden genoten in het vakantiejaar waarop deze betrekking hebben. Wettelijke vakantiedagen verjaren zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Bovenwettelijke vakantiedagen verjaren vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
- 8.4. Indien Werknemer niet het gehele vakantiejaar in dienst is, heeft deze voor iedere maand recht op 1/12 deel van het hiervoor vermelde aantal vakantiedagen.
- 8.5. Per vakantiejaar kan Werkgever maximaal 3 dagen aanwijzen als verplichte vakantiedagen.
- 8.6. Op een verzoek tot opname van vakantiedagen wordt positief gereageerd tenzij het bedrijfsbelang een andere beslissing rechtvaardigt.
- 8.7. Eénmaal per kalenderjaar kan een aaneengesloten vakantie van maximaal drie weken worden genoten.

Artikel 9 - Arbeidsongeschiktheid

- 9.1. Werknemer is bij arbeidsongeschiktheid gehouden om Werkgever hiervan onverwijld, doch uiterlijk vóór de aanvang van de werktijd op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid, op de hoogte te stellen. Bij de ziekmelding verstrekt Werknemer aan Werkgever en de Arbodienst die inlichtingen, die voor Werkgever van belang zijn voor beantwoording van de vraag of zij het salaris moet doorbetalen.
- 9.2. In geval van arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 7:629 BW en op de in dit wetsartikel bedoelde voorwaarden, behoudt Werknemer gedurende maximaal 26 weken recht op 100% van het laatstgenoten salaris, maar tenminste het voor hem geldende wettelijke minimumloon.
- 9.3. In de daarop volgende periode van 78 weken zal dit percentage 70 % van het laatstgenoten salaris bedragen.
- 9.4. Werknemer verplicht zich te onderwerpen aan de controlevoorschriften ter zake van ziekteverzuim, welke door of namens Werkgever zijn of zullen worden vastgesteld. Werkgever is steeds bevoegd tot wijziging van deze voorschriften.
- 9.5. Werknemer verplicht zich aan Werkgever globaal inzicht te verschaffen in de maatregelen die Werknemer ter bevordering van zijn genezing heeft getroffen, aan Werkgever

paraaf Werkgever

paraaf Werknemer

pagina 3 van 10



informatie te verschaffen tot welke arbeid Werknemer ondanks zijn ziekte in staat is, om voor controle op door Werkgever voorgeschreven tijdstippen thuis of op het verpleegadres aanwezig te zijn en op verzoek een door Werkgever ingeschakelde Arbodienst of (medisch) deskundige te bezoeken.

- 9.6. Indien en zolang Werknemer bovenstaande verzuimvoorschriften niet in acht neemt, dan wel de instructies van de Arbodienst en/of het UWV niet in acht neemt, dan wel niet of onvoldoende meewerkt aan zijn eigen re-integratie, is Werkgever gerechtigd gedurende die periode de salarisbetaling aan Werknemer op te schorten, dan wel geheel te laten vervallen, tenzij Werknemer kan aantonen dat hem hiervan geen verwijt treft.
- 9.7. In het geval de arbeidsongeschiktheid van Werknemer direct dan wel indirect het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een derde aansprakelijk is, heeft Werkgever overeenkomstig artikel 6:107a BW jegens deze derde recht op schadevergoeding. Werknemer dient op eerste verzoek van Werkgever alle inlichtingen aan Werkgever te verstrekken die noodzakelijk kunnen zijn om voornoemde aanspraken jegens derde(n), welke direct of indirect verband houden met de arbeidsongeschiktheid van Werknemer, vast te kunnen stellen. Doorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid wordt in dergelijke gevallen beschouwd als een voorschot op een eventueel door Werknemer jegens een derde geldend te maken schadeloosstelling. Eventuele rechten die Werknemer jegens een derde kan doen gelden uit hoofde van schadeloosstelling verband houdend met het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid worden door Werknemer overgedragen aan Werkgever. Eventueel te ontvangen schadeloosstelling wordt in verrekening gebracht met het door Werkgever aan Werknemer betaald en hiervoor bedoeld voorschot.
- 9.8. In geval Werknemer op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt dan wel binnen vier (4) weken daarna arbeidsongeschikt wordt en geen nieuwe werkgever noch een WW-uitkering heeft, is Werknemer verplicht gehoor te geven aan de instructies van Werkgever met betrekking tot controle en re-integratie. Deze instructies kunnen betreffen:
- oproep voor bezoek aan de arbodienst;
 - bevorderen van herstel met adequate middelen;
 - verstrekken van de noodzakelijke informatie aan bevoegde instanties ter beoordeling van de arbeidsongeschiktheid, het herstel of de re-integratie;
 - verlenen van medewerking aan een re-integratietraject;
 - tijdig aanvragen van een (vervroegde) IVA-uitkering.

In afwijking van artikel 7:650 leden 3 en 5 BW zal Werknemer bij iedere overtreding van één van de op grond van dit artikel op Werknemer rustende verplichtingen, een onmiddellijk opeisbare, tot voordeel van Werkgever strekkende, boete verbeuren van € 2.500,- ineens, te vermeerderen met een bedrag van € 250,- per dag voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd de overige rechten van Werkgever.

Artikel 10 – Onkosten en telefoonkosten

- 10.1. Vergoeding van onkosten zal slechts plaatsvinden, indien vergoeding in een incidenteel geval door Werkgever vooraf is toegezegd, dan wel indien Werknemer naar de mening van Werkgever redelijkerwijs gehouden was de betreffende onkosten in verband met een goede verrichting van zijn werkzaamheden voor Werkgever te maken. Alsdan zal vergoeding van deze onkosten slechts plaatsvinden indien en voor zover de gedeclareerde onkosten niet onredelijk hoog zijn en niet anders dan tegen overlegging van een deugdelijke specificatie van de gemaakte onkosten, welke vergezeld gaat van nota's (waarop de omzetbelasting op de voorgeschreven wijze is vermeld) en betalingsbewijzen.

paraaf Werkgever

paraaf Werknemer

pagina 4 van 10



- 10.2. Werkgever zal voorts aan Werknemer voor de uitoefening van de functie de zakelijke telefoonkosten van de aan Werknemer ter beschikking gestelde mobiele telefoon vergoeden.
- 10.3. Eventueel over de (on-)kostenvergoedingen verschuldigde belastingen en/of premies komen ten laste van Werknemer.
- 10.4. Voornoemde vergoedingen volgen de fiscale Wetten en Richtlijnen ter zake en kunnen, bij wijziging daarvan, indien nodig eenzijdig door Werkgever daarmee in overeenstemming worden gebracht, met dien verstande dat het nooit enig financieel nadeel voor Werkgever met zich mee kan brengen.
- 10.5. Het recht van Werknemer op de in dit artikel genoemde vergoedingen eindigt per direct bij schorsing c.q. non-actiefstelling, en voorts bij arbeidsongeschiktheid, na verloop van één maand.

Artikel 11 – Laptop en andere bedrijfseigendommen

- 11.1. Werkgever stelt Werknemer voor de uitoefening van zijn functie een laptop ter beschikking. Werknemer mag geen gebruik maken van de laptop voor andere dan zakelijke doeleinden. Het is Werknemer niet toegestaan wijzigingen aan te brengen in programma's op de laptop en/of programma's te verwijderen of toe te voegen.
- 11.2. Werknemer zal de in het kader van de uitoefening van de functie toevertrouwde bedrijfseigendommen overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen en in het algemeen daarvoor de zorg betrachten, zoals dat een goed Werknemer betaamt. Werknemer is verplicht aan Werkgever terstond kennis te geven van schade, een gebrek aan of verlies van enig bedrijfsmiddel.
- 11.3. Alle materialen, goederen en alle op schrift of elektronische databestanden gestelde en/of verzamelde gegevens en/of informatie, waarvan Werknemer bij de uitvoering van de werkzaamheden gebruik maakt dan wel die Werknemer tijdens de uitoefening van de werkzaamheden onder zich krijgt, zijn en blijven eigendom van Werkgever. Het is Werknemer niet toegestaan deze goederen zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Werkgever buiten het bereik van Werkgever te brengen.
- 11.4. Werknemer verbindt zich, op eerste verzoek van Werkgever en hoe dan ook onmiddellijk bij het einde van de arbeidsovereenkomst, alle in het bezit zijnde eigendommen van Werkgever c.q. stukken en/of databestanden aangaande Werkgever en/of aan haar gelieerde ondernemingen aan Werkgever ter hand te stellen.
- 11.5. Het recht van Werknemer op het gebruik van de in dit artikel genoemde bedrijfseigendommen eindigt per direct bij schorsing c.q. non-actiefstelling, en voorts bij arbeidsongeschiktheid, na verloop van één maand, zonder dat Werknemer recht heeft op een compensatie.

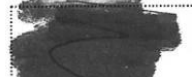
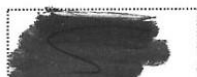
Artikel 12 – Verbod van nevenwerkzaamheden en aannemen van giften

- 12.1. Behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van Werkgever is het Werknemer gedurende de arbeidsovereenkomst verboden - al of niet betaalde - werkzaamheden, die het bedrijfsbelang van Craze direct of indirect kunnen schaden, voor zichzelf dan wel voor en/of ten behoeve van derden te verrichten.
- 12.2. Daarnaast is het Werknemer verboden zonder schriftelijke toestemming van Werkgever giften - geld, gunsten en/of goederen, van welke omvang ook - van relaties en/of concurrenten van Craze aan te nemen.

paraaf Werkgever

paraaf Werknemer

pagina 5 van 10



Artikel 13 – Geheimhoudingsbeding

- 13.1. Alle gegevens waarover Werknemer in het kader van zijn arbeidsovereenkomst de beschikking verkrijgt, worden geacht vertrouwelijk te zijn. Het is Werknemer niet toegestaan om deze gegevens mee naar huis te nemen of, indien het elektronische bestanden betreft, deze bestanden naar andere computers dan die van Werkgever door te geleiden behoudens voor zover dit in het kader van de correcte uitvoering van de werkzaamheden vereist is. In elk geval is het Werknemer niet toegestaan om elektronische gegevensbestanden waarover Werknemer in het kader van de uitoefening van de arbeidsovereenkomst de beschikking heeft of kan krijgen door te zenden naar privécomputers dan wel e-mailadressen die buiten de invloedssfeer van Werkgever ligt.
- 13.2. Werknemer zal zowel gedurende als na afloop van de arbeidsovereenkomst strikte geheimhouding betrachten omtrent al hetgeen Werknemer bij de uitoefening van de functie te zijner kennis komt in verband met zaken en belangen van de onderneming van Werkgever of een met haar gelieerde onderneming.
- 13.3. Deze plicht tot geheimhouding omvat eveneens alle gegevens c.q. bijzonderheden van relaties en klanten van Werkgever, waarvan Werknemer uit hoofde van de functie kennis neemt.

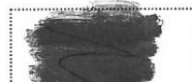
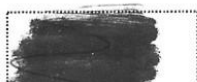
Artikel 14 – Concurrentie- en relatiebeding

- 14.1. Werkgever is een toonaangevend bedrijf dat zich bezig houdt met het bedenken en ontwikkelen van loyalty programma's voor (grote) nationaal en/of internationaal opererende klanten, die zich stuk voor stuk in een (zeer) concurrerende markt bevinden en de loyalty programma's inzetten om ten koste van de concurrent de gunst van klanten/consumenten te winnen en deze aan hen te binden. In Nederland en zelfs wereldwijd begeeft zich slechts een beperkt aantal bedrijven op de markt en/of op het niveau waarop Werkgever opereert. De concurrentie is groot en men houdt elkaar nauwgezet in de gaten. Verschil wordt onder meer gemaakt door de originaliteit van de loyalty programma's die worden bedacht. Doel is om voor de klant een hype te creëren waardoor deze een voorsprong neemt ten opzichte van diens concurrenten. Hoe origineler en succesvoller de nieuwe loyalty programma's, hoe aantrekkelijker Werkgever voor klanten is. Daarenboven geldt dat Werkgever met het oog op de ontwikkeling en uitwerking van de programma's van haar klanten gegevens en informatie krijgt, die uiterst geheim en zeer concurrentiegevoelig zijn.
- Werknemer wordt aangenomen als **Project Manager**. Werknemer verkrijgt aldus vanaf het moment dat hij in dienst treedt en ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst zeer specifieke kennis omtrent de werkwijze van Werkgever, de in ontwikkeling zijnde programma's, nieuwe concepten en gegevens met betrekking tot klanten van Werkgever, prijsafspraken, etc. Indien Werknemer met die kennis bij een concurrent van Werkgever zou komen te werken, kan die concurrent zich daarmee een onrechtvaardig voordeel geven ten nadele van Werkgever. Werkgever heeft er een zeer groot belang bij om dit te voorkomen ter bescherming van haar bedrijfsdebiët. Dit geeft Werkgever een zwaarwegend bedrijfsbelang bij het opnemen in deze arbeidsovereenkomst van het navolgende concurrentie- en relatiebeding.
- 14.2. Gedurende 12 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst is het Werknemer verboden om binnen een straal van 150 kilometer met de vestigingsplaats van Werkgever

paraaf Werkgever

paraaf Werknemer

pagina 6 van 10



als middelpunt, in enigerlei vorm een zaak, gelijk, gelijksoortig of aanverwant aan die van Werkgever te vestigen, te drijven, te doen drijven, mede te drijven, hetzij direct, hetzij indirect, of daarin of daarvoor op enigerlei wijze werkzaam te zijn, hetzij tegen vergoeding, hetzij om niet, of daarin aandeel van welke aard ook te hebben. Werknemer is verplicht iedere nieuwe werkgever of opdrachtgever binnen de periode gedurende welke dit concurrentiebeding beding geldt, voorafgaand aan de aanvang van werkzaamheden of dienstverlening van de inhoud van dit beding op de hoogte te brengen.

- 14.3. Gedurende 12 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst is het Werknemer verboden diensten aan te bieden aan en/of werkzaam te zijn voor of bij een klant of relatie van Werkgever, dan wel direct of indirect op enigerlei wijze betrokken te zijn bij een onderneming, die aan klanten of relaties van Werkgever diensten verleent. Werknemer verbindt zich voorts in generlei opzicht te bevorderen, direct of indirect, dat een klant of relatie van Werkgever naar een met Werkgever concurrerend bedrijf overgaat.

Onder klant of relatie van Werkgever wordt verstaan:

- a) elke natuurlijke of rechtspersoon, alsmede zijn/haar werknemers, met wie de Werkgever gedurende 24 maanden voorafgaande aan het einde van de arbeidsovereenkomst één of meer contracten heeft afgesloten; en
- b) de potentiële klant of relatie, met wie de Werkgever gedurende 24 maanden voorafgaande aan het einde van de arbeidsovereenkomst zakelijke contacten heeft onderhouden.

Onder Werkgever worden mede verstaan de met Werkgever gelieerde ondernemingen.

- 14.4. Werknemer is verplicht iedere nieuwe werkgever of opdrachtgever binnen de periode gedurende welke dit relatiebeding geldt, voorafgaand aan de aanvang van werkzaamheden of dienstverlening van de inhoud van dit beding op de hoogte te brengen.
- 14.5. Daarnaast is het Werknemer na beëindiging van de arbeidsovereenkomst strikt verboden om te trachten, direct of indirect, personeel van Werkgever - of van een met haar gelieerde vennootschap - ertoe te bewegen in dienst te treden bij (een onderneming van) Werknemer dan wel bij een andere Werkgever.

Artikel 15 – Intellectuele en industriële eigendomsrechten

- 15.1. Werknemer verklaart hierbij uitdrukkelijk dat hij alle intellectuele en industriële eigendomsrechten die hij kan doen gelden bij voorbaat overdraagt aan Werkgever, ongeacht de aard of het ontstaan van het idee, concept, de ontdekking, uitvinding, verbetering of ontwikkeling die Werknemer heeft bedacht, opgedaan of verworven gedurende de vervulling van zijn verplichtingen uit deze arbeidsovereenkomst voor Werkgever (of aan haar gerelateerde ondernemingen) of gedurende twee (2) jaar na afloop daarvan op het gebied, waarop Werknemer tijdens zijn dienstverband werkzaam is. Dit geldt zowel voor Nederland als daarbuiten en voor zover de rechten die hiervoor zijn genoemd niet reeds krachtens de wet aan Werkgever toekomen.
- 15.2. Werknemer verbindt zich de rechten op generlei wijze te schenden of aan te tasten door gebruikmaking of anderszins, ook niet door een vordering tot nietigverklaring, en zal evenmin aan derden toestemming verlenen om de rechten te gebruiken op welke wijze dan ook.
- 15.3. Werknemer verbindt zich jegens Werkgever alle intellectuele en industriële eigendomsrechten die voortvloeien uit of verband houden met de werkzaamheden en/of de uitvoering van deze overeenkomst in overleg met Werkgever te vestigen en deze rechten onverwijld aan Werkgever over te dragen c.q. op naam te stellen van Werkgever en alle handelingen en formaliteiten te verrichten die daartoe nodig en nuttig zijn.

paraaf Werkgever

paraaf Werknemer

pagina 7 van 10



- 15.4. De rechten blijven eigendom van Werkgever ongeacht de door Werknemer en/of door welke derden dan ook aangedragen suggesties en/of ideeën ter verbetering en/of wijziging van de producten/diensten, werkzaamheden en/of activiteiten van Werkgever en de door Werknemer in het kader van de werkzaamheden en/of de uitvoering van deze overeenkomst ontwikkelde producten/diensten.

Artikel 16 - Boetebeding

- 16.1. Bij iedere overtreding door Werknemer van het bepaalde in de artikelen 11, 12, 13, 14, en 15 verbeurt Werknemer ten behoeve van Werkgever – zulks uitdrukkelijk in afwijking van artikel 7:650 leden 3 en 5 BW – zonder sommatie of ingebrekestelling – een onmiddellijk opeisbare boete van € 15.000 vermeerderd met een bedrag van € 500 voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd de overige rechten van Werkgever krachtens de wet of de onderhavige overeenkomst.

Artikel 17 – Non-actiefstelling

- 17.1. Indien Werkgever vindt dat de voortgang van de werkzaamheden – door welke oorzaak ook – ernstig wordt belemmerd, is Werkgever gerechtigd Werknemer op non-actief te stellen. Werknemer dient in dat geval op eerste verzoek de bedrijfseigendommen van Werkgever in te leveren en Werkgever heeft het recht eventuele digitale toegang van Werknemer tot de systemen van Werkgever te blokkeren.

Artikel 18 – Non-activiteit zonder behoud van salaris (schorsing)

- 18.1. Werkgever heeft het recht om disciplinaire maatregelen op te leggen. De aard van het gedrag van Werknemer bepaalt de zwaarte van de maatregel. Eén van de disciplinaire maatregelen bestaat uit non-actiefstelling van Werknemer zonder behoud van salaris (schorsing). Deze maatregel kan, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, worden opgelegd indien het gedrag van Werknemer dit rechtvaardigt dan wel bij wijze van zwaardere maatregel nadat ter zake van hetzelfde feit of ter zake van een ander feit al een andere disciplinaire maatregel (bijv. een waarschuwing) aan Werknemer is opgelegd.

Artikel 19 – Computer, e-mail, bestanden

- 19.1. Werkgever heeft het recht om zich toegang te verschaffen tot de aan Werknemer in verband met de uitoefening van de werkzaamheden beschikbaar gestelde computer en inzage te nemen in e-mail en andere door Werknemer in het kader van de uitoefening van de werkzaamheden gebruikte bestanden, indien de goede voortgang van de activiteiten of het bedrijfsbelang van Werkgever dit vereist.
- 19.2. Bij de arbeidsovereenkomst wordt aan Werknemer een internetprotocol verstrekt dat onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst. Werknemer wordt geacht de inhoud van dit protocol te kennen en zich daaraan te houden.





Artikel 20 - Aanvullingen/afwijkingen en wijzigingsbeding

- 20.1. Deze arbeidsovereenkomst wordt geacht een volledige weergave te bevatten van de afspraken ter zake tussen partijen, zoals die bestaan op het moment van de ondertekening van de overeenkomst.
- 20.2. Aanvullingen op en afwijkingen van deze arbeidsovereenkomst zijn alleen geldig, indien en voor zover zij schriftelijk tussen partijen zijn overeengekomen, of schriftelijk door Werkgever zijn bevestigd.
- 20.3. Indien één van de bepalingen in deze arbeidsovereenkomst nietig of ongeldig zou zijn dan wel worden, dan wordt de geldigheid van de overige bepalingen daardoor niet aangetast.
- 20.4. Werkgever is gerechtigd één of meer uit deze arbeidsovereenkomst voortvloeiende arbeidsvoorwaarde(n) te wijzigen in de gevallen als vermeld in artikel 7:613 BW (dat wil zeggen: indien de Werkgever bij deze wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van Werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken).

Artikel 21 – Persoonsgegevens

- 21.1. Werknemer is verplicht veranderingen in de burgerlijke staat, adreswijzigingen, wijzigingen van (mobiele) telefoonnummer(s) en privé e-mailadres(sen) onmiddellijk schriftelijk aan Werkgever door te geven.
- 21.2. Werknemer stemt er mee in dat gegevens van Werknemer ten aanzien van personalia, opleiding, kennis en ervaring e.d. in het kader van het bedrijfsbelang van Werkgever worden opgeslagen en verwerkt in het geautomatiseerde personeelsinformatiesysteem van Werkgever alsmede kunnen worden verschaft aan opdrachtnemers en opdrachtgevers van Werkgever ten behoeve van loopbaanontwikkeling.

Artikel 22 – Informatieplicht werknemer

- 22.1. Werknemer verklaart alle informatie aan Werkgever te hebben verstrekt die voor Werkgever van belang is bij de afweging om met Werknemer een arbeidsovereenkomst aan te gaan (zoals bijvoorbeeld informatie met betrekking tot (post-contractuele) verplichtingen uit hoofde van een eerder dienstverband) en/of bij de beoordeling van de geschiktheid van Werknemer voor de functie die Werknemer gaat verrichten.

Artikel 24 - Toepasselijk recht

- 24.1. Op deze overeenkomst en nadere overeenkomsten die daaruit voortvloeien is uitsluitend Nederlands recht van toepassing.

paraaf Werkgever



paraaf Werknemer



pagina 9 van 10

IV ALDUS OVEREENGEKOMEN TE [REDACTED] OP [REDACTED], EN IN TWEEVOUD
ONDERTEKEND

Werkgever

Werknemer

namens deze:

[REDACTED]
Managing Director

Me [REDACTED]
Project Manager

Bijlagen:

1. Internetprotocol

CONCEPT

paraaf Werkgever

[REDACTED]

paraaf Werknemer

[REDACTED]

pagina 10 van 10

arrest

IN NAAM VAN DE KONING

GERECHTSHOF ARNHEM-LEEWARDEN

locatie Arnhem

afdeling civiel recht

zaaknummer gerechtshof 200.191.472
(zaaknummer rechtbank Gelderland 4920946)

arrest van 27 december 2016

in de zaak van

wonende te
appellant,
in eerste aanleg: eiser,
hierna:
advocaat: mr. A.J. Verweij,

tegen:

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

gevestigd te
geïntimeerde,
in eerste aanleg: verweester,
hierna:
advocaat: mr. N.W.L. Nijkamp.

1. Het geding in eerste aanleg

Voor het geding in eerste aanleg verwijst het hof naar de inhoud van het vonnis van 12 april 2016 dat de kantonrechter (rechtbank Gelderland, team kanton- en handelsrecht, zittingsplaats Arnhem) heeft gewezen.

2. Het geding in hoger beroep

- 2.1 Het verloop van de procedure blijkt uit:
- de dagvaarding in hoger beroep d.d. 3 mei 2016,
 - de memorie van grieven (met producties) en
 - de memorie van antwoord (met producties).

- 2.2 Vervolgens hebben partijen de stukken voor het wijzen van arrest aan het hof overgelegd en heeft het hof arrest bepaald.

2.3 vordert in het hoger beroep dat het hof het bestreden vonnis zal vernietigen en, opnieuw rechtdoende, bij arrest alsnog, voor zoveel mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, zijn vordering alsnog zal toewijzen en hem zal ontheffen van de veroordeling in de proceskosten in dat vonnis, althans een door het hof in goede justitie te bepalen andere voorziening zal treffen en daarbij zal veroordelen in de kosten van beide instanties.

3. De vaststaande feiten

3.1 In hoger beroep staan, als enerzijds gesteld en anderzijds niet of onvoldoende gemotiveerd weersproken, dan wel op grond van de - in zoverre niet bestreden - inhoud van de overgelegde producties, de volgende feiten vast.

3.2 is een landelijke koffiebrander, die vanaf 1879 bestaat en die zich volgens het uittreksel van de Kamer van Koophandel richt op de verwerking van koffie en thee, inkoop, bewerking en verkoop van ruwe en gebrande koffie en koffieproducten, waaronder het fabriceren van cafeïnevrije koffie en vloeibare en droge koffie-extracten, het deelnemen in, het financieel interesseren bij en het voeren van het bestuur over ondernemingen met een gelijk of aanverwant doel.

3.3 , geboren op 1979, is per 7 april 2014 bij in dienst in de functie van accountmanager op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de duur van een jaar. Deze arbeidsovereenkomst is voor de duur van een jaar verlengd. Het laatstverdiende salaris van - bedraagt € 3.618,- bruto per maand exclusief emolumenten, waaronder 8% vakantietoeslag, een netto eindejaarsuitkering van € 250,- per jaar en een gemiddelde jaarbonus van € 3.000,- bruto.

3.4 In artikel 8 van de tussen en tot stand gekomen arbeidsovereenkomst van 12 maart 2014 is onder meer het volgende opgenomen:

(...) Geheimhoudingsplicht

8.1. Zowel gedurende als na afloop van het dienstverband zal werknemer, anders dan in het kader van de uitoefening van zijn functie bij werkgever, geen enkele mededeling doen aan derden, direct of indirect, met betrekking tot zaken, personen, en/of belangen van (het bedrijf van) werkgever, alles in de ruimste zin van het woord.

8.2. In geval van schorsing en, bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de wijze waarop en de reden waarom een dienstverband tot een eind komt, zal werknemer op het eerste daartoe strekkend verzoek van werkgever alle zich onder hem bevindende eigendommen van werkgever alsmede alle bescheiden, die in enigerlei verband staan met werkgever en/of met de aan haar gelieerde vennootschappen, met haar cliënten en andere relaties, een en ander in de ruimste zin van het woord, alsmede alle kopieën en dergelijke bescheiden en eigendommen ter beschikking stellen van werkgever.

Concurrentiebeding

8.3. Het is werknemer verboden om binnen een tijdvak van één jaar na het einde van het dienstverband binnen Nederland - ongeacht de wijze waarop en de redenen waarom het dienstverband tot een einde is gekomen -, direct en/of indirect, een zaak te drijven gelijk(soortig) en/of aanverwant aan die van werkgever, en/of door een aan werkgever gelieerde onderneming, en/of een zodanige zaak mede te drijven of te doen drijven en/of daarbij financieel en/of anderszins belang te hebben en/of daarvoor op enigerlei wijze in dienstbetrekking en/of anderszins tegen vergoeding en/of om niet, werkzaam te zijn, tenzij met voorafgaande uitdrukkelijke en schriftelijke toestemming van werkgever.

Relatiebeding

8.4. Het is werknemer verboden om op enigerlei wijze, direct of indirect zakelijke contacten te onderhouden met (rechts-)personen en/of aan werkgever gelieerde ondernemingen, waarmee de werkgever gedurende de laatste twee jaar voorafgaand aan het einde van het dienstverband op enigerlei wijze zakelijk contact heeft gehad, tenzij met voorafgaande uitdrukkelijke en schriftelijke toestemming van werkgever. (...)

Boetebeding

8.6. Bij overtreding van de hiervoor in artikel 8.1 tot en met 8.5 omschreven verboden verbeurt werknemer jegens werkgever een zonder rechterlijke tussenkomst en/of ingebrekestelling een direct opeisbare boete van € 4.540,- (...) voor iedere overtreding en van € 454,00 (...) voor iedere dag of een gedeelte van een dag dat een overtreding voortduurt, onverminderd het recht van werkgever op vergoeding van werkelijk geleden en/of te lijden schade, rente en kosten en onverminderd het recht van werkgever om werknemer aan te spreken tot nakoming van zijn verplichtingen jegens werkgever. De bepalingen in de leden 3 en 5 van artikel 7:640 BW worden uitgesloten. Betaling van juist genoemde boetes ontslaat werknemer niet van de in dit artikel genoemde verplichtingen. (...)"

3.5 In de tussen . en tot stand gekomen arbeidsovereenkomst van 16 februari 2015 is onder meer het volgende opgenomen:

"(...) Geheimhoudingsplicht

8.1. Zowel gedurende als na afloop van het dienstverband zal werknemer, anders dan in het kader van de uitoefening van zijn functie bij werkgever, geen enkele mededeling doen aan derden, direct of indirect, met betrekking tot zaken, personen, en/of belangen van (het bedrijf van) werkgever, alles in de ruimste zin van het woord.

8.2. In geval van schorsing bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de wijze waarop en de reden waarom een dienstverband tot een einde komt, zal werknemer op het eerste daartoe strekkend verzoek van werkgever alle zich onder hem bevindende eigendommen van werkgever alsmede alle bescheiden, die in enigerlei verband staan met werkgever en/of met de aan haar gelieerde vennootschappen, met haar cliënten en andere relaties, een en ander in de ruimste zin van het woord, alsmede alle kopieën en dergelijke bescheiden en eigendommen ter beschikking stellen van werkgever.

Concurrentiebeding

8.3. Het is werknemer verboden om binnen een tijdvak van één jaar na het einde van het dienstverband binnen Nederland - ongeacht de wijze waarop en de redenen waarom het dienstverband tot een einde is gekomen -, direct en/of indirect, een zaak te drijven gelijk(soortig) en/of aanverwant aan die van werkgever, en/of door een aan werkgever gelieerde onderneming, en/of een zodanige zaak mede te drijven of te doen drijven en/of daarbij financieel of anderszins belang te hebben en/of daarvoor op enigerlei wijze in dienstbetrekking en/of anderszins tegen vergoeding en/of om niet, werkzaam te zijn, tenzij met voorafgaande uitdrukkelijke en schriftelijke toestemming van werkgever. Aangezien werknemer vanuit zijn functie als Accountmanager in aanmerking komt met zeer vertrouwelijke informatie over werkgever en contact heeft met relaties van het bedrijf en kennis neemt van cijfers, marges, strategieën, prijsafspraken etc., heeft werkgever een zwaarwichtig belang bij het overeenkomen van het hiervoor genoemde concurrentiebeding.

Relatiebeding

8.4. Het is werknemer verboden om op enigerlei wijze, direct of indirect zakelijke contacten te onderhouden met (rechts-)personen en/of aan werkgever gelieerde ondernemingen, waarmee de werkgever gedurende de laatste twee jaar voorafgaand aan het einde van het dienstverband op enigerlei wijze zakelijk contact heeft gehad, tenzij met voorafgaande

uitdrukkelijke en schriftelijk toestemming van werkgever. Aangezien werknemer vanuit zijn functie als Accountmanager in aanmerking komt met zeer vertrouwelijke informatie over werkgever en contact heeft met relaties van het bedrijf en kennis neemt van cijfers, marges, strategieën, prijsafspraken etc., heeft werkgever een zwaarwichtig belang bij het overeenkomen van het hiervoor genoemde concurrentiebeding. (...)

Boetebeding

8.6. Indien werknemer in strijd handelt met het verbod van nevenwerk, het geheimhoudingsbeding, het concurrentiebeding en/of, het relatiebeding, verbeurt hij ten behoeve van werkgever een boete van € 5.000,- (...) voor iedere overtreding en van € 500,- (...) voor iedere dag of gedeelte van de dag dat de overtreding voortduurt. Voorafgaande ingebrekestelling en/of rechterlijke tussenkomst is niet vereist voor de opeisbaarheid van de boete. Van de leden 3 en 5 van artikel 7:650 BW wordt voor zover nodig afgeweken. Werkgever is bevoegd om af te zien van het innen van de hiervoor genoemde boete en in plaats daarvan van werknemer te verlangen dat hij de volledige schadevergoeding betaalt. In alle gevallen is werkgever tevens bevoegd om nakoming van werknemer te verlangen. (...)"

3.6 Bij brief van 18 januari 2016 heeft onder meer als volgt bericht:
"(...) Zoals vanmiddag besproken bevestigen wij je hierbij dat wij jouw arbeidsovereenkomst niet verlengen. Jouw arbeidsovereenkomst zal derhalve per 7 april 2016 van rechtswege worden beëindigd. Dit betekent dat 6 april 2016 officieel je laatste werkdag zal zijn. (...) Wij zullen je de komende periode de ruimte geven om te kunnen solliciteren en indien gewenst kan het arbeidscontract eerder worden beëindigd. (...)"

3.7 Bij brief van 1 februari 2016 heeft de gemachtigde van onder meer als volgt bericht:
"(...) Zoals we al eerder hebben laten weten, staat het hem vrij om als accountmanager een functie te accepteren (optie 1). Hij mag ook als accountmanager werkzaamheden gaan verrichten bij een horecabedrijf of bedrijf dat zich richt op (bijvoorbeeld) koffiemachines (...), want ons betreft is dat optie 2. Bij een keuze voor optie 2 is het overigens wel belangrijk dat we daar goede afspraken over maken vanwege het relatiebeding en geheimhoudingsbeding in de arbeidsovereenkomst. Het enige wat wij niet willen, is dat hij in dienst treedt bij een concurrent als accountmanager en zich bezig gaat houden met (...) de handel in koffie en aanverwante producten (optie 3). Doet hij dat toch, dan overtreedt hij het concurrentiebeding en zal hij de gevolgen daarvan ondervinden. (...)"

3.8 Bij brief van 4 maart 2016 heeft (hierna: een aanbod gedaan tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar ingaande op 15 april 2016 in de functie van accountmanager bij binnen de afdeling horeca.

3.9 Bij brief van 13 maart 2016 heeft onder meer als volgt bericht:
"Op 11 maart jl. heb ik je laten weten dat je geen toestemming krijgt om bij aan de slag te gaan. (...)
Uit je e-mail aan het bedrijf en de toelichting die je mondeling hebt gegeven volgt dat je als accountmanager werkzaam blijft in de koffiebranche en dan ook nog gedeeltelijk in een gebied dat overlappend is aan het gebied waar je nu verantwoordelijk voor bent. Voordat we met je gingen samenwerken, hebben we duidelijke afspraken gemaakt over het concurrentie- en relatiebeding. Ook hebben we geheimhoudingsafspraken gemaakt omdat de koffiebranche nou eenmaal een vechtmarkt is. Je hebt met die afspraken ingestemd.

Als je bij gaat werken, overtreed je het concurrentiebeding. Het maakt daarbij niet uit dat jij je daarbij enkel op het segment horeca gaat richten. Je gaat je bezighouden met relatiebeheer en acquisitie. Dat doe je bij ook. (...) We werken al jaren met een concurrentie- en relatiebeding. We zijn dat na de invoering van de nieuwe wetgeving blijven doen. We vinden nog steeds dat we daar een belang bij hebben. In het beding hebben we dat kort uitgewerkt door erop te wijzen met welke informatie je in aanmerking komt die vertrouwelijk van aard is en niet bij de concurrenten van terecht mag komen.

Je kent onze prijzen, tarieven, marges, sterkte- en zwakteanalyse etc. Daar kun je bij je voordeel mee doen. Dat is niet in het belang van , zodat we de overstap niet kunnen goedkeuren. (...)

Eerder heeft je jurist aan ons laten weten dat een concurrentiebeding onder nieuw recht niet meer mogelijk is in een tijdelijke arbeidsovereenkomst. We hebben destijds al laten weten dat we het daar niet mee eens zijn. Recent heeft de kantonrechter tot twee keer toe geoordeeld dat een concurrentiebeding ook in een tijdelijke arbeidsovereenkomst redelijk kan zijn. De rechter kwam tot dat oordeel omdat de werknemer kennisnam van klantenlijsten, prijslijsten, kostprijzen, leveranciersgegevens, de werkwijze van het bedrijf de know how etcetera. De rechter vond het verder aannemelijk dat directe concurrenten van de werkgever van die informatie zouden kunnen profiteren wanneer zij daar kennis van zouden nemen als de werknemer naar de concurrent zou overstappen. We voelen ons door deze uitspraken gesteund in het standpunt dat we hebben ingenomen dat het beding dat we met je zijn overeengekomen wel geldig is.

In het concurrentie- en relatiebeding hebben wij uiteengezet hoeveel waarde wij hechten aan het beschermen van ons bedrijf en de relaties waar we mee samenwerken. Die belangen zijn nog steeds van kracht, zodat we je niet naar kunnen laten overstappen.

Als accountmanager kun je in verschillende branches aan de slag. Het aantal vacatures als accountmanager dat momenteel openstaat is riant. Een kleine zoektocht op internet wijst uit dat er honderden vacatures zijn. Als je specifiek binnen de horeca werkzaam zou willen blijven, zijn we bereid afspraken te maken over aanpassing van het relatiebeding, in die zin dat je wel relaties binnen de horeca mag benaderen die ook met samenwerken, maar niet voor zover het gaat om het verkopen van koffie en koffiegerelateerde producten waar ook in handelt. Op dit punt zijn we dus bereid je tegemoet te komen. (...)"

4. Het geschil en de beslissing in eerste aanleg

4.1 heeft in eerste aanleg gevorderd dat de voorzieningenrechter, voor zover mogelijk bij vonnis uitvoerbaar bij voorraad:

primair:

- I. het concurrentiebeding zal schorsen geheel of gedeeltelijk in die zin dat het is toegestaan zijn werkzaamheden voor per 15 april 2016 of enige andere datum aan te vangen;
- II. het relatiebeding zal schorsen geheel of gedeeltelijk in die zin dat het is toegestaan zijn werkzaamheden voor per 15 april 2016 of enige andere datum aan te vangen;

subsidiar:

- III. voor het geval het concurrentiebeding niet geheel of gedeeltelijk wordt geschorst zal bepalen dat gehouden is aan voor de duur van het concurrentiebeding maandelijks een vergoeding te voldoen van € 3.596,40 bruto per maand (€ 3.030,- + 8% vakantietoeslag, het salaris dat bij zal verdienen) teneinde in zijn levensonderhoud te kunnen voorzien;

IV. zal veroordelen in de kosten van deze procedure.

4.2 De kantonrechter heeft bij vonnis in kort geding van 12 april 2016 geoordeeld dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat in een bodemprocedure tot vernietiging dan wel schorsing van het concurrentiebeding c.q. relatiebeding zal worden overgegaan. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter heeft [naam] haar zwaarwegende bedrijfsbelangen voldoende gemotiveerd. Voorts is de kantonrechter van oordeel dat het hanteren van het concurrentiebeding niet buiten proportie is ten opzichte van het doel dat [naam] daarmee wil dienen, te weten bescherming van bedrijfsgevoelige informatie. Ten aanzien van het subsidiair gevorderde overweegt de kantonrechter dat [naam], gelet op de gemotiveerde betwisting hiervan door [naam] onvoldoende gemotiveerd heeft gesteld dat hij voor zijn levensonderhoud afhankelijk is van de inkomsten bij [naam]. De kantonrechter heeft het primair en subsidiair gevorderde afgewezen en [naam] veroordeeld in de proceskosten.

5. De beoordeling van de grieven en de vordering

5.1 Het hof stelt voorop dat bij beantwoording van de vraag of een in kort geding verlangde voorziening, hetzij na toewijzing, hetzij na weigering daarvan, in hoger beroep voor toewijzing in aanmerking komt, zo nodig ambtshalve, mede dient te worden beoordeeld of de eisende partij ten tijde van het arrest van het hof bij die voorziening een spoedeisend belang heeft (HR 31 mei 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE3437). Het hof acht het, evenals de kantonrechter, gezien de aard van de door [naam] gevorderde voorziening, voldoende aannemelijk dat hij (nog steeds) een spoedeisend belang bij die voorziening heeft.

5.2 Nu de meest recente arbeidsovereenkomst tussen partijen ná 1 januari 2015 tot stand is gekomen, moeten de vorderingen van [naam] worden beoordeeld aan de hand van artikel 7:653 BW zoals dat met ingang van 1 januari 2015 luidt (zie artikel XXIIc Wvz).

5.3 Sinds de invoering van de Wet werk en zekerheid is een beding tussen de werkgever en de werknemer waarbij deze laatste wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn bij tijdelijke contracten in principe verboden. De wetgever is van mening dat het belang van de werkgever bij een concurrentiebeding in een dergelijk geval in beginsel niet opweegt tegen het belang van de werknemer. In artikel 7:653 lid 2 BW is een uitzondering op de hoofdregel gecreëerd. Bepaald is dat een zodanig beding kan worden opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, indien uit de bij dat beding opgenomen schriftelijke motivering van de werkgever blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Gemotiveerd moet worden welke bedrijfs- of dienstbelangen het betreft en waarom die het beding vereisen. Dit noopt de werkgever tot een concrete afweging en voorkomt daarmee een lichtvaardig gebruik van het beding. Zonder motivering is het beding nietig (Kamerstukken II 2013/2014, 33 818 nr. 3, p. 16 en 17).

5.4 Tussen partijen is allereerst in geschil of aan voornoemde motiveringseis is voldaan.

5.5 In de meest recente arbeidsovereenkomst is onder het concurrentie- en relatiebeding opgenomen dat [naam] bij de bedingen een zwaarwichtig belang heeft. Vermeld is: *“Aangezien werknemer vanuit zijn functie als Accountmanager in aanmerking komt met zeer vertrouwelijke informatie over werkgever en contact heeft met relaties van het bedrijf en kennis neemt van cijfers, marges, strategieën, prijsafspraken, etc.”*

Op basis van deze vermelding moet voor [redelijke] redelijkerwijs kenbaar zijn geweest dat hij als accountmanager kennis zou nemen van gegevens waarvan het voor [redelijke] - om te voorkomen dat zij (potentiële) klanten zou verliezen - van belang was dat de concurrent daarvan geen kennis zou nemen. In de vermelding zijn de vertrouwelijke gegevens waarop [redelijke] doelt geconcretiseerd en is de vergaring daarvan gekoppeld aan de functie van accountmanager. Anders dan [redelijke] aanvoert, is geen sprake van een standaardmotivering en van 'containerbegrippen' die voor verschillende functies kunnen worden gebruikt. Het hof is daarom vooralsnog van oordeel dat formeel gezien aan het motiveringsvereiste van artikel 7:653 lid 2 BW is voldaan. Grief I faalt daarmee.

5.6 Vervolgens moet worden beoordeeld of met voldoende mate van zekerheid te verwachten valt dat in een bodemprocedure het concurrentiebeding op grond van artikel 7:653 lid 3 sub a BW geheel of gedeeltelijk zal worden vernietigd, omdat dit beding niet noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Het hof overweegt in het kader het volgende.

5.7 Als onvoldoende bestreden staat vast dat [redelijke] als accountmanager bij verantwoordelijk was voor het behouden en uitbouwen van accounts in de bedrijven- en horecamarkt binnen een bepaald rayon. [redelijke] hield zich bezig met relatiebeheer en acquisitie. In de periode tot eind 2015 bediende hij ruim 700 relaties in Gelderland en Overijssel. Vanaf eind 2015 was hij werkzaam in de postcodegebieden 68, 69 en 70 (Arnhem en omstreken) in welk gebied ruim 400 relaties gevestigd zijn. Circa 20% van het totale klantenbestand van [redelijke] behoorde tot het werkgebied van [redelijke]. Bij de uitoefening van zijn werkzaamheden had [redelijke] inzicht in het klantenbestand van [redelijke] en voerde hij gesprekken met bestaande en potentiële klanten. [redelijke] had daarvoor toegang tot de F-schijf van de binnendienst en de marketingafdeling van [redelijke] waarop informatie over de klanten, de deals en de marketingaanpak te vinden is. Uit de als productie 22 overgelegde notulen volgt dat bij [redelijke] in salesvergaderingen werd gesproken over cijfers, budgetten, marktontwikkelingen, marketingprojecten en de aanpak van belangrijke accounts. [redelijke] werd voor deze vergaderingen uitgenodigd en ontving de notulen daarvan per mail. Het hof is, ook indien de stelling van [redelijke] dat de inkooprijzen en marges voor hem niet inzichtelijk waren juist is, op basis van deze feiten voorshands van oordeel dat [redelijke] als accountmanager bij [redelijke] de beschikking heeft gekregen over concurrentiegevoelige informatie.

5.8 Tussen partijen is niet in geschil dat [redelijke] en [redelijke] opereren in de koffiebranche in de breedste zin van het woord. Beiden houden zich bezig met het branden van koffie en de verkoop daarvan, het onderhouden van koffiemachines en de verkoop van koffieapparatuur, thee en andere bijproducten zoals serviezen. Zowel [redelijke] als [redelijke] bieden hun diensten in heel Nederland aan voor thuis, op het werk of in de horeca. Het hof neemt op basis van deze feiten voorshands aan dat [redelijke] en [redelijke] directe concurrenten van elkaar zijn. Dat [redelijke] zich meer dan [redelijke] richt op het aanbieden van duurzame en kwalitatief hoogwaardige koffie en thee aan horecabedrijven, betreft een accentverschil en leidt daarom niet tot een ander oordeel. Bepalend is dat [redelijke] en [redelijke] zich met soortgelijke diensten en producten tot dezelfde groepen klanten richten. Als niet of onvoldoende bestreden is aannemelijk dat de koffiebranche een vechtmarkt is. Minder dan 30% van de klanten van [redelijke] werkt op basis van een contract voor de duur van enkele jaren. Het merendeel van de klanten is gevoelig voor schommelingen in de markt en aanbiedingen van concurrerende ondernemingen. Inclusief [redelijke] zijn ongeveer 15 concurrenten van [redelijke] in de markt actief. Zowel [redelijke] als [redelijke] werken met een CRM-systeem.

In dat var kunnen expiratedata van contracten, prijzen en marges worden ingevoerd, waarna deze voor collega's in de commerciële functies te raadplegen zijn.

5.9 Gelet op hetgeen onder 5.8 is overwogen (te weten dat en in een zogenaamde vechtmakrt directe concurrenten van elkaar zijn) acht het hof vooralsnog geenszins denkbeeldig dat de hiervoor onder 5.7 vermelde concurrentiegevoelige informatie, waarvan uit hoofde van zijn functie als accountmanager bij kennis heeft genomen, bij indiensttreding van binnen bekend zal worden en zal worden gebruikt om klanten van tot een overstap naar te bewegen. Dit brengt mee dat handhaving van het concurrentiebeding vanwege de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen van noodzakelijk is.

5.10 Ook indien juist is dat r, zoals hij aanvoert, de concurrentiegevoelige informatie na afloop van een door hem gevoerd klantgesprek via het CRM-systeem uitzette naar collega's en van zijn Ipad verwijderde, dan is het hof, evenals de kantonrechter, vooralsnog van oordeel dat daaruit niet kan worden afgeleid dat de parate kennis van met betrekking tot die gegevens marginaal is. Uit het feit dat niet bij (de meest recente) salesvergaderingen aanwezig is geweest, vloeit dat evenmin voort, aangezien door toezending van de notulen van hetgeen tijdens de vergaderingen is besproken op de hoogte is gebracht. De stelling van dat het de vraag is in hoeverre de door hem bij verworven kennis relevant is voor de functie die hij bij zal gaan bekleden, omdat hij bij in een ander marktsegment zal gaan werken, passeert het hof. Niet bestreden is dat de nieuwe collega's van bij, waaronder de collega's die zich richten op het marktsegment waarin r bij werkzaam was, na de invoering in het CRM-systeem van van de gegevens van kunnen kennisnemen en profiteren. Het hof gaat ook voorbij aan de stelling van dat geen belang heeft bij het concurrentiebeding, omdat hij ondermaats zou presteren. Uit de wijze waarop presteerde, vloeit niet voort dat hij in beperkte mate van de vertrouwelijke gegevens op de hoogte was. De voorlopige conclusie is dat voor vernietiging van het concurrentiebeding op grond van artikel 7:653 lid 3 sub a BW geen grond bestaat. De grieven II tot en met IV falen.

5.11 Met de grieven V tot en met VIII komt op tegen het voorlopige oordeel van de kantonrechter dat het hanteren van het concurrentiebeding niet buiten proportie is ten opzichte van het doel dat daarmee wil dienen, te weten bescherming van bedrijfsgevoelige informatie. heeft zich daarbij beroepen op artikel 7:653 lid 3 sub b BW, waarin is bepaald dat de rechter een beding tussen de werkgever en werknemer waarbij deze laatste wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn geheel of gedeeltelijk kan vernietigen indien in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld.

5.12 Naar het voorlopig oordeel van het hof wordt door de handhaving van het concurrentiebeding niet onbillijk benadeeld zoals in voornoemd artikel is bedoeld. Het hof overweegt daartoe het volgende.

5.13 r heeft niet aannemelijk gemaakt dat hij bij handhaving van het concurrentiebeding onvoldoende mogelijkheden heeft om een andere baan te vinden. Hij heeft onvoldoende gemotiveerd weersproken dat er binnen een straal van 75 kilometer van zijn woonplaats honderden vacatures voor accountmanagers zijn waarvoor hij in aanmerking zou kunnen komen.

Hij wordt daarom, anders dan hij heeft gesteld, door het concurrentiebeding niet op ernstige wijze in zijn recht op een vrije arbeidskeuze beperkt. Het hof is voorshands van oordeel dat niet kan worden aangenomen dat het beschermingsniveau dat het concurrentiebeding biedt met minder vergaande maatregelen kan worden bereikt. heeft terecht aangevoerd dat haar geen, althans onvoldoende middelen ter beschikking staan om te controleren of na zijn indiensttreding bij het geheimhoudings- en/of relatiebeding zal overtreden. Anders dan heeft betoogd, is de overstap van een klant van naar onvoldoende om een zodanige overtreding te bewijzen. Een geografische beperking van het beding biedt onvoldoende soelaas, omdat zowel als onder andere via het internet haar diensten en producten in heel Nederland aanbieden en verkopen. Het hof ziet vooralsnog ook geen aanleiding het concurrentiebeding in duur te beperken, nu een dergelijke beperking in tijd niet uit voormelde belangenafweging voortvloeit. In dit kader wordt gewezen op het feit dat en intensieve concurrenten van elkaar zijn (zie hiervoor 5.8) en bij een bij uitstek commerciële functie had die was gericht op het behouden en uitbouwen van klanten (zie hiervoor 5.7). Dit betekent dat ook voor vernietiging van het concurrentiebeding op grond van artikel 7:653 lid 3 sub b BW geen grond bestaat. De grieven V tot en met VIII falen.

5.14 Op grond van het voorgaande moet de beslissing van de kantonrechter om de vordering tot schorsing van het concurrentiebeding af te wijzen, in stand blijven. Omdat hieruit volgt dat vooralsnog niet eerder dan op 7 april 2017 bij in dienst kan treden, ligt de hiervoor onder 4.1 sub II. vermelde vordering tot schorsing van het relatiebeding gezien de wijze waarop de vordering is geformuleerd (te weten: "(...) in die zin dat het is toegestaan zijn werkzaamheden voor per 15 april 2016 of enige andere datum, aan te vangen (...)" tot die datum voor arwijzing gereed. Het hof ziet wel aanleiding de werking van het relatiebeding tot één jaar te beperken, zodat het relatiebeding met ingang van 7 april 2017 zal worden geschorst. Redengevend hiervoor is dat bij een andersluidend oordeel de werking van het relatiebeding na ommekomst van de looptijd van het concurrentiebeding de facto aan de indiensttreding van bij in de weg zou staan. Gesteld noch gebleken is dat de bedrijfs- of dienstbelangen van dat noodzakelijk maken, waardoor r in verhouding tot het te beschermen belang van alsdan onbillijk zou worden benadeeld. Grief IX slaagt daarmee gedeeltelijk.

5.15 De op artikel 7:653 lid 4 BW gegronde vordering van is niet toewijsbaar, omdat vooralsnog tegenover de gemotiveerde betwisting door niet kan worden vastgesteld dat ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Grief X faalt.

5.16 Nu, zoals uit hetgeen hiervoor onder 5.13 is overwogen volgt, onvoldoende feiten of omstandigheden zijn gesteld of gebleken waaruit blijkt dat het concurrentiebeding in belangrijke mate belemmert om anders dan in dienst van werkzaam te zijn - waarbij het hof er voorshands van uitgaat dat ook in andere branches dan die van en als accountmanager kan werken - bestaat geen grond om de subsidiaire, op artikel 7:653 lid 5 BW gebaseerde vordering van toe te wijzen. Ook grief XI faalt.

5.17 Als uitgangspunt geldt, gelet op de aard van het kort geding, dat in deze procedure in het algemeen geen plaats is voor uitgebreide bewijslevering. Er is niet voldoende gesteld of gebleken dat er in deze zaak redenen zijn om van dat uitgangspunt af te wijken. Het hof gaat daarom aan het bewijsaanbod van voorbij.

6. De slotsom

6.1 De grieven I tot en met VIII en X en XI falen. Grief IX slaagt gedeeltelijk. Het bestreden vonnis moet worden bekrachtigd, behoudens voor zover het de (volledige) afwijzing van de hiervoor in rechtsoverweging 4.1 vermelde primaire vordering van onder II betreft.

6.2 Als de overwegend in het ongelijk te stellen partij zal het hof¹ in de kosten van het hoger beroep veroordelen. Wat betreft de proceskosten in eerste aanleg blijft de door de kantonrechter gewezen proceskostenveroordeling in stand.

6.3 De kosten voor de procedure in hoger beroep aan de zijde van worden begroot op € 718,- voor griffierecht en op € 894,- voor salaris overeenkomstig het liquidatietarief (1 punt x tarief II).

7. De beslissing

Het hof, recht doende in hoger beroep in kort geding:

bekrachtigt het vonnis van de voorzieningenrechter te Arnhem van 12 april 2016, behoudens voor zover het de afwijzing van de primaire vordering van onder II betreft, vernietigt dat vonnis in zoverre en doet in zoverre opnieuw recht:

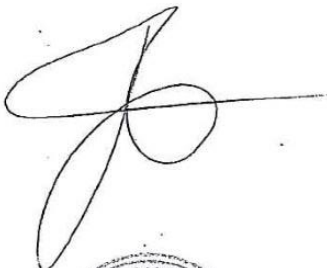
schorst de werking van het tussen partijen overeengekomen relatiebeding met ingang van 7 april 2017;

veroordeelt in de kosten van het hoger beroep, tot aan deze uitspraak aan de zijde van vastgesteld op € 718,- aan griffierecht en op € 894,- voor salaris overeenkomstig het liquidatietarief;

verklaart dit arrest uitvoerbaar bij voorraad;

wijst het meer of anders gevorderde af.

Dit arrest is gewezen door mrs. I.A. Katz-Soeterboek, P.L.R. Wefers Bettink en A.E.B. ter Heide en is in tegenwoordigheid van de griffier in het openbaar uitgesproken op 27 december 2016.



Uitgegeven voor grosse
op 27-12-2016
door de griffier van het Gerechtshof
Arnhem-Leeuwarden