

# ECLI:NL:RBGEL:2024:7515

Instantie	Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak	01-11-2024
Datum publicatie	29-11-2024
Zaaknummer	11313675
Rechtsgebieden	Civil recht
Bijzondere kenmerken	Op tegenspraak Beschikking
Inhoudsindicatie	Arbeidsrecht. Tussen werkgever en werknemer vindt een gesprek plaats waarin werkgever aangeeft dat zij de arbeidsovereenkomst wil beëindigen. Werknemer zet daarna een groot aantal privacy- en concurrentiegevoelige bedrijfsbestanden op de eigen computer. Ook neemt werknemer ongevraagd telefonische gesprekken met collega's op. Handelt de werknemer verwijtbaar of zelfs ernstig verwijtbaar? Moet hij een boete aan de werkgever betalen?
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl VAAN-AR-Updates.nl 2024-1485 AR-Updates.nl 2024-1485 Sdu Nieuws Arbeidsrecht 2024/443 JAR 2025/3 met annotatie van mr. C.P.M. Oerlemans

## Uitspraak

### RECHTBANK GELDERLAND

Civil recht  
Kantonrechter

Zittingsplaats Nijmegen

Zaaknummer / rekestnummer: 11313675 \ HA VERZ 24-56

### Beschikking van 1 november 2024

in de zaak van

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **KEGRO MANAGEMENT B.V.**,  
gevestigd te Groesbeek ,  
verzoekende partij,  
hierna te noemen: Kegro ,  
gemachtigde: mr. S.A.A. Labee (Van Diepen Van der Kroef Advocaten)

tegen

**[verweerder] ,**

wonende te [plaats] ,

verwerende partij,

hierna te noemen: [verweerder] ,

gemachtigde: mr. M. Simons (Smeulders & Simons Advocaten)

## **1 De procedure**

1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het verzoekschrift inclusief producties 1 t/m 10;
- het verweerschrift met een voorwaardelijk tegenverzoek inclusief producties 1 t/m 5;
- productie 6 van [verweerder] ;
- de mondelinge behandeling van 11 oktober 2024, waarbij deze zaak en het kort geding (11295777 / 24-47, waarin [verweerder] wedertewerkstelling heeft gevorderd) gelijktijdig inhoudelijk zijn besproken. De gemachtigde van Kegro heeft spreekantekeningen voorgedragen. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van hetgeen tijdens de mondelinge behandeling aan de orde is gekomen.

1.2. Vervolgens is beschikking bepaald.

## 2 De feiten

- 2.1. [verweerder] , geboren op [datum] , is sinds 1 september 2015 in dienst bij Kegro , laatstelijk in de functie van commercieel directeur tegen een salaris van 8.764,30 bruto per maand.
- 2.2. In de arbeidsovereenkomst is onder meer bepaald:

### **Artikel 12 Elektronische Communicatiemiddelen/Eigendommen Werkgever**

(..)

#### 12.2

Alle zaken (daaronder begrepen (kopieën van) schriftelijke stukken), geautomatiseerde bestanden en andere dragers van gegevens welke Werknemer (..) gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst onder zich krijgt, zijn en blijven eigendom van Werkgever (..). Het is Werknemer verboden deze zaken (..) in particulier bezit te hebben of te houden, tenzij dit voor de uitoefening van zijn werkzaamheden voor Werkgever is vereist. (..)

### **Artikel 16 Concurrentiebeding**

#### 16.1

Gedurende één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst - indien op verzoek van werknemer de arbeidsovereenkomst tot een einde is gekomen zal het Werknemer zonder schriftelijke toestemming van Werkgever, niet zijn toegestaan om: (..)

### **Artikel 17 Boetebeding**

#### 17.1

Ingeval van overtreding van het in de artikel 11 t/m 16 bepaalde verbeurt Werknemer aan Werkgever terstond en zonder nadere ingebrekestelling of rechterlijke tussenkomst een opeisbare boete van EUR 50.000,- per overtreding, te vermeerderen met EUR 2.500,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt. (..)

- 2.3. Op 17 juli 2024 heeft Kegro tijdens een gesprek met [verweerder] aangegeven dat zij ontevreden is over het functioneren van [verweerder] en dat zij daarom voornemens is de arbeidsovereenkomst te beëindigen. [verweerder] is kort na het gesprek naar huis gegaan.
- 2.4. Kegro heeft diezelfde dag per e-mail een voorstel ter beëindiging van het dienstverband aan [verweerder] gestuurd. [verweerder] heeft hierop gereageerd dat hij juridisch advies wil inwinnen alvorens op het voorstel te reageren.
- 2.5. Op 22 juli 2024 heeft Kegro een veiligheidsmelding van Microsoft ontvangen met betrekking tot verdachte activiteiten op het account van [verweerder] . Bij e-mail van 25 juli 2024 heeft Kegro [verweerder] hiervan op de hoogte gesteld en gevraagd of hij deze activiteiten herkende. In de mail staat, voor zover hier van belang:  
(..)  
Overigens hebben wij een melding vanuit Microsoft ontvangen dat er verdachte activiteiten zijnesignaleerd op je account. Er is een grote hoeveelheid aan bestanden gecomprimeerd tot een zip-file, vervolgens verplaatst en daarna verwijderd uit de originele locatie. Volgens Microsoft kan dit een teken zijn dat je account is gehackt en adviseert ons je account te blokkeren. Dit gaan we veiligheidshalve ook zo doen. Zijn deze activiteiten herkenbaar voor jou? (..)
- 2.6. Bij brief van 29 juli 2024 heeft de gemachtigde van [verweerder] (enkel) op het aanbod van Kegro van 17 juli 2024 gereageerd en heeft daarbij een tegenvoorstel gedaan.

2.7. Bij e-mail van 31 juli 2024 heeft Kegro het tegenvoorstel afgewezen en daarnaast [verweerder] gesommeerd uiterlijk 2 augustus te reageren op de veiligheidsmelding van Microsoft.

In de brief staat, voor zover hier van belang:

(..)

Wij vinden het daarbij vreemd dat we geen antwoord hebben gekregen op onze vraag om een reactie op de grote hoeveelheid data die via jouw account is verplaatst. Het onderzoek is nog gaande, maar inmiddels is al wel duidelijk dat het niet om een hack gaat: kort na ons gesprek op 17 juli zijn er via jouw account bestanden met bedrijfsgevoelige informatie gecompriëerd en geëxporteerd. (..)

2.8. De gemachtigde van [verweerder] heeft hierop gereageerd bij e-mail van 2 augustus 2024, met daarin onder meer:

(..)

Cliënt heeft na uw zeer onverwachte aankondiging dat u de samenwerking wilde beëindigen om voor u moverende redenen getracht om te bekijken wat hiervan de reden kon zijn. Dit heeft hij gedaan door bestanden te downloaden op zijn eigen computer omdat hij hierop makkelijker kon kijken. De informatie is uiteraard ook niet gedeeld met derden en na het onderzoek van cliënt direct verwijderd. De andere reden om bestanden te downloaden was dat er een gegronde vrees was dat hij niet meer in zijn werkomgeving zou worden toegelaten omdat cliënt tevens diezelfde middag naar huis is gestuurd. Indien dit zou gebeuren had cliënt nimmer kunnen aantonen dat er geen sprake is van disfunctioneren aan de zijde van cliënt.

(..)

Conclusie is dat cliënt de bestanden heeft gedownload en een aantal werkbestanden van cliënt zelf heeft verwijderd. Cliënt heeft hier geen enkele kwade bedoeling bij gehad, hij heeft enkel willen vaststellen wat de reden van de ontevredenheid was, hetgeen tot op heden onduidelijk is. Cliënt is bekend met het geheimhoudingsbeding en zal deze uiteraard nakomen. (..)

2.9. Op 23 augustus 2024 heeft Kegro [verweerder] vrijgesteld van werk.

2.10. De gemachtigden van partijen hebben geprobeerd tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te komen, echter zonder resultaat.

2.11. Kegro heeft vervolgens bij e-mail van 2 september 2024 [verweerder] gesommeerd uiterlijk 6 september 2024 een boete van 50.000,- te betalen en de leaseauto uiterlijk 4 september 2024 in te leveren. [verweerder] heeft de boete niet betaald. De leaseauto is tijdig ingeleverd.

### **3 Het verzoek en het verweer**

3.1. Kegro verzoekt de kantonrechter bij beschikking, uitvoerbaar bij voorraad:

I. de arbeidsovereenkomst met [verweerder] te ontbinden met ingang van een zo spoedig mogelijke datum, wegens een redelijke grond ((ernstig) verwijtbaar handelen, verstoorde arbeidsverhouding, vertrouwensbreuk dan wel de combinatiegrond);

II. voor recht te verklaren dat [verweerder] ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en aan hem geen transitievergoeding toekomt;

III. voor recht te verklaren dat het concurrentiebeding en het boetebeding uit de arbeidsovereenkomst gedurende één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst blijven voortduren;

IV. [verweerder] te veroordelen een boete van 50.000,- te betalen te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 7 september 2024;

V. [verweerder] te veroordelen in de proceskosten, waaronder de nakosten, te vermeerderen met de wettelijke rente.

3.2. Kegro legt primair aan haar ontbindingsverzoek ten grondslag dat [verweerder] (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld omdat hij zeer bedrijfsgevoelige informatie (heimelijk) heeft ontvreemd, hij niet direct openheid over zijn handelen heeft gegeven en zijn verklaring daarover ondeugdelijk was. Daarnaast heeft [verweerder] niet de integriteit betracht dat van een commercieel directeur verwacht had mogen worden. Mede om die redenen is subsidiair sprake van verstoorde arbeidsrelatie, meer subsidiair van een vertrouwensbreuk en uiterst subsidiair een combinatie van voornoemde gronden en disfunctioneren door [verweerder] .

Daar [verweerder] bedrijfsgevoelige informatie heeft ontvreemd is hij op grond van artikel 12.2 van de arbeidsovereenkomst ook een boete verschuldigd van 50.000,-. Voorts is hij op grond van artikel 16 van de arbeidsovereenkomst, na ontbinding van de arbeidsovereenkomst, gebonden aan een concurrentiebeding.

3.3. [verweerder] betwist kort samengevat dat sprake is van een redelijke ontbindingsgrond en verzoekt het ontbindingsverzoek af te wijzen.

Voor zover de arbeidsovereenkomst wel zou worden ontbonden, verzoekt [verweerder] aan hem een transitievergoeding toe te kennen van 29.456,- en een billijke vergoeding van 119.630,-, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf datum opeisbaarheid. Daarbij verzoekt [verweerder] bij het bepalen van de einddatum van de arbeidsovereenkomst rekening te houden met de geldende opzegtermijn zonder aftrek en Kegro te veroordelen in de proceskosten.

3.4. Op de standpunten van partijen in het verzoek en het voorwaardelijk tegenverzoek wordt hierna, voor zover nodig, nader ingegaan.

#### **4 De beoordeling**

4.1. Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden.

4.2. Een arbeidsovereenkomst kan alleen worden ontbonden als daar een redelijke grond voor is. In de wet is bepaald wat een redelijke grond is.1 Ook is voor ontbinding vereist dat herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt.2

*(Ernstig) verwijtbaar handelen*

4.3. Tussen partijen staat vast dat [verweerder] (gevoelige) bedrijfsinformatie op zijn privé-laptop heeft gedownload. De kantonrechter is van oordeel dat dit een ernstige gedraging is. Of hier al dan niet concrete regels voor zijn vastgelegd, waartoe [verweerder] stelt dat hij deze niet kent, laat dit oordeel onverlet. Een werknemer moet begrijpen dat het downloaden van dergelijke gegevens (nadelige) consequenties kan hebben voor zijn relatie met de werkgever en het vertrouwen (ernstig) kan schaden. Overigens staat het in het onderhavige geval in de arbeidsovereenkomst als verbod opgenomen. Het handelen van [verweerder] is dan ook te kwalificeren als verwijtbaar, zodanig dat van Kegro redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Herplaatsing ligt gelet op het voorgaande ook niet in de rede.

4.4. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [verweerder] is echter geen sprake, omdat niet vast is komen te staan dat [verweerder] opzettelijk of met een vooropgezet plan heeft gehandeld om zo Kegro te schaden. De kantonrechter overweegt daarover als volgt. [verweerder] heeft de bestanden naar aanleiding van het gesprek van 17 juli 2024 gedownload, waarbij hij te horen heeft gekregen dat

Kegro afscheid van hem wilde nemen in verband met zijn (dis)functioneren. Uit de stellingen van partijen blijkt niet dat in de periode daaraan voorafgaand sprake is geweest van een (intensief) verbetertraject of dat er concrete afspraken zijn gemaakt op welke punten [verweerder] zijn functioneren diende te verbeteren. Gelet daarop is het voorstelbaar dat [verweerder] zich na het gesprek van 17 juli 2024 overdonderd voelde door de boodschap en duidelijkheid wilde verkrijgen over zijn functioneren. Gespreksverslagen en beoordelingen zouden daartoe de aangewezen documenten zijn geweest.

- 4.5. [verweerder] heeft bij het downloaden echter ook vele andere gegevens gedownload (1.781 bestanden), waaronder verslagen van de bedrijfsarts en functioneren die zien op andere personeelsleden, ondergeschikt aan [verweerder] . Het gaat dus om (zeer) privacy gevoelige gegevens. Ook zijn (zeer) concurrentiegevoelige gegevens gedownload. [verweerder] is bij het downloaden dan ook onzorgvuldig te werk gegaan en dit valt hem te verwijten. Voorts is verwijtbaar dat [verweerder] hierover aanvankelijk niet open is geweest, naar aanleiding van de vraag van Kegro op 25 juli 2024.
- 4.6. Echter zijn er geen aanwijzingen dat [verweerder] gegevens heeft gedownload om een andere reden dan enkel het verstevigen van zijn bewijspositie in een eventueel te volgen ontslagprocedure en hij niet uit was concurrentiegevoelige bedrijfsinformatie of privacygevoelige informatie te delen. Kegro heeft weliswaar nog gesteld dat zij heeft vernomen dat [verweerder] contact heeft gehad met een concurrent van Kegro ( DMG ) maar [verweerder] heeft onbetwist gesteld dat het contact met DMG puur informeel was in verband met zijn vertrek bij Kegro . Hij is nooit bij DMG langs geweest en heeft ook geen bedrijfsgevoelige informatie met DMG gedeeld, aldus [verweerder] . Er zijn geen aanwijzingen dat gegevens die door [verweerder] zijn gedownload bij derden terecht zijn gekomen.
- 4.7. Tijdens, dan wel in aanloop naar de procedure heeft [verweerder] bovendien telefonische gesprekken gevoerd met personeelsleden van Kegro , deels ondergeschikt aan [verweerder] . Deze gesprekken heeft hij zonder toestemming of mededeling opgenomen. Delen van de gesprekken zijn in deze procedure geciteerd. De kantonrechter is van oordeel dat ook dit [verweerder] , zeker in zijn leidinggevende functie, niet past. Hij had in elk geval door het onderwerp van deze procedure wel wijzer kunnen zijn. Waar het downloaden nog zou kunnen voorkomen uit een overreactie op de mededelingen van Kegro ter zake het willen beëindigen van de arbeidsovereenkomst, is deze handelwijze door [verweerder] voor de kantonrechter een teken dat [verweerder] kennelijk niet goed weet om te gaan met vertrouwelijke relaties/gegevens.
- 4.8. Het voorgaande in samenhang beschouwend is de kantonrechter daarom van oordeel dat sprake is van verwijtbaar handelen door [verweerder] , maar niet van ernstig verwijtbaar handelen. De verzochte verklaring voor recht dat [verweerder] ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en hem daarom geen transitievergoeding toekomt worden dan ook afgewezen.
- 4.9. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Het einde van de arbeidsovereenkomst zal worden bepaald op 1 januari 2025. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, zonder vermindering van de duur van deze procedure nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van [verweerder] .3

#### *Transitievergoeding*

- 4.10. [verweerder] heeft recht op een transitievergoeding van 29.456,-

De gevorderde wettelijke rente over de transitievergoeding wordt ook toegewezen, te rekenen vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

#### *Geen billijke vergoeding*

4.11. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan [verweerder] een billijke vergoeding toe te kennen. Een billijke vergoeding kan worden toegekend als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.<sup>4</sup> Dat zal zich alleen voordoen in uitzonderlijke gevallen en als een werkgever de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst in ernstige mate schendt. [verweerder] heeft enkel aangevoerd dat Kegro ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door hem op 17 juli 2024 zonder enige duidelijkheid eenzijdig naar huis te sturen en [verweerder] nimmer eerder aan te spreken op zijn functioneren. Hoewel [verweerder] de boodschap van Kegro mogelijk niet zag aankomen, en Kegro op dat punt wellicht een steek heeft laten vallen, is op zichzelf nog geen sprake van een situatie waarin Kegro haar verplichtingen uit de overeenkomst met [verweerder] in ernstige mate zou hebben geschonden. Daar is meer voor nodig. Aangezien [verweerder] zijn stellingen tegenover de gemotiveerde betwisting van Kegro niet nader heeft onderbouwd, komt niet vast te staan dat Kegro ernstig verwijtbaar jegens [verweerder] heeft gehandeld. Daarbij komt dat de reden voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelegen is in het verwijtbare gedrag van [verweerder] na de mededeling van Kegro dat zij de arbeidsovereenkomst wilde gaan beëindigen. Toen heeft [verweerder] eerst de hiervoor genoemde grote hoeveelheid vertrouwelijke gegevens gedownload en weer nadien ongevraagd telefoongesprekken opgenomen. Dit verzoek van [verweerder] wordt dan ook afgewezen.

*Boete van 50.000*

4.12. Tussen partijen staat vast dat artikel 12.2 in de arbeidsovereenkomst is opgenomen en een boetebeding behelst. [verweerder] heeft zich destijds door ondertekening van de arbeidsovereenkomst akkoord verklaard met dit beding, zodat aan zijn stelling, dat hij niet bekend is met het bestaan ervan, voorbij wordt gegaan. Vast staat dat [verweerder] in strijd heeft gehandeld met het bepaalde in het beding en als gevolg daarvan is hij op grond van artikel 17 lid 1 van de arbeidsovereenkomst in beginsel een boete van

50.000 aan Kegro verschuldigd. [verweerder] heeft verzocht om de contractuele boete te matigen.

4.13. Artikel 6:94 lid 1 BW bepaalt dat de rechter een bedongen kan boete matigen, indien de billijkheid dit klaarblijkelijk eist. Deze maatstaf brengt mee dat de kantonrechter terughoudend dient te zijn bij de toepassing van deze bevoegdheid en dat voor matiging slechts plaats is als toepassing van het boetebeding in de gegeven omstandigheden tot een buitensporig en daarom onaanvaardbaar resultaat leidt. Daarbij zal de rechter niet alleen moeten letten op de verhouding tussen de werkelijke schade en de hoogte van de boete, maar ook op de aard van de overeenkomst, de inhoud en de strekking van het beding (i.c. een gebruikelijk beding) en de omstandigheden waaronder het is ingeroepen. In zijn arrest van 13 juli 2012 (ECLI:NL:HR:2012:BW4986) heeft de Hoge Raad daaraan toegevoegd dat de omstandigheden van het geval uiteindelijk beslissend zijn en niets de rechter verhindert om in dat verband gewicht toe te kennen aan de hoedanigheid van partijen.

4.14. De kantonrechter is van oordeel dat de toepassing van het boetebeding in de gegeven omstandigheden tot een buitensporig en daarom onaanvaardbaar resultaat leidt. Kegro wil voorkomen dat bedrijfsgevoelige informatie in handen van derden komt, aangezien dat zeer negatieve gevolgen voor haar bedrijfsvoering kan hebben. Zij heeft er dus belang bij dat haar werknemers zorgvuldig omgaan met bedrijfsgevoelige informatie, als gevolg waarvan het opnemen van een boetebeding een duidelijk en gerechtvaardigd doel dient. Hoewel vast staat dat [verweerder] bedrijfsgevoelige informatie heeft gedownload op zijn privé-laptop, is niet vast komen te staan dat die gegevens (opzettelijk) in handen van derden zijn gekomen of Kegro daardoor schade heeft geleden. Daar komt bij dat Van dan Hoven (minimaal) 9 jaar bij Kegro in dienst is geweest en niet is gebleken dat hij eerder een (dergelijke) misstap heeft gemaakt. Op grond van het voorgaande ziet de kantonrechter aanleiding de boete te matigen en wel tot een bedrag van 10.000,00. Dat is nog steeds een substantieel bedrag. Verdergaande matiging acht de kantonrechter echter niet gerechtvaardigd. Daarmee zou onvoldoende recht worden gedaan aan de eveneens gerechtvaardigde belangen van Kegro .

4.15. De wettelijke rente over de boete van 10.000,00 wordt toegewezen vanaf 7 september 2024, nu [verweerder] de verschuldigheid daarvan niet (gemotiveerd) heeft betwist en hij deze op grond van artikel 6:119 BW verschuldigd is.

#### *Verklaring voor recht concurrentie- en boetebeding*

4.16. Kegro verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat het concurrentiebeding en het boetebeding (artikel 16 en 17 van de arbeidsovereenkomst) gedurende een jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst blijven voortduren.

4.17. De kantonrechter begrijpt de tekst van het concurrentiebeding zo dat het beding alleen van toepassing is wanneer op verzoek van [verweerder] de arbeidsovereenkomst tot een einde is gekomen. In casu is de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden op verzoek van Kegro, zodat het concurrentiebeding op grond van een tekstuele uitleg (in beginsel) niet van toepassing is. Kegro stelt echter dat het de bedoeling van partijen is geweest dat de situatie, waarin de arbeidsovereenkomst door toedoen van de werknemer wordt ontbonden, hier ook onder valt. Aangezien niet is gebleken dat partijen over de inhoud van dit beding hebben onderhandeld, moet het ervoor worden gehouden dat Kegro het concurrentiebeding zelf heeft opgesteld. Als Kegro had gewild dat de door haar gestelde situatie onder het bereik van het beding zou vallen, had zij dit expliciet in het beding moeten opnemen. Dit heeft zij nagelaten, zodat de nadelige gevolgen daarvan voor haar rekening en risico komen. De conclusie is dan ook dat Kegro geen beroep op het concurrentiebeding kan doen na ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het verzoek van Kegro wordt op dit punt dan ook afgewezen.

4.18. Uit de tekst van het boetebeding blijkt niet dat de werking ervan is beperkt voor een bepaalde duur. Kegro verzoekt om de werking van het boetebeding tot een jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Aangezien [verweerder] hier geen verweer tegen heeft gevoerd, en het verder ook een beperking in tijd van dit beding betreft, wordt de verzochte verklaring voor recht in zoverre toegewezen.

#### *Proceskosten*

4.19. In zaken waarin ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt verzocht is het uitgangspunt dat de proceskosten worden gecompenseerd. De kantonrechter ziet geen aanleiding om daarvan af te wijken. Dat betekent dat beide partijen de eigen proceskosten moeten betalen en dat zij geen vergoeding hoeven te betalen voor de kosten die de andere partij heeft gemaakt.

4.20. De verzochte wettelijke rente over de proceskosten wordt gelet op het voorgaande afgewezen.

## **5 De beslissing**

De kantonrechter

5.1. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 januari 2025;

5.2. veroordeelt Kegro om aan [verweerder] een transitievergoeding te betalen van 29.456,00 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 1 februari 2025 tot de dag van volledige betaling;

5.3.



verklaart voor recht dat het boetebeding (artikel 17 van de arbeidsovereenkomst) tot één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst blijft voortduren;

5.4. veroordeeld [verweerder] een boete van 10.000,- aan Kegro te betalen, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 7 september 2024 tot de dag van volledige betaling;

5.5. compenseert de proceskosten in die zin, dat partijen de eigen kosten dragen;

5.6. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad;

5.7. wijst het meer of anders verzochte af.

Deze beschikking is gegeven door mr. M.J.C. van Leeuwen en in het openbaar uitgesproken op 1 november 2024.		

40140/560

---

1 Artikel 7:669 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW).

2 Artikel 7:669 lid 1 BW.

3 Artikel 7:671b lid 9, onder a, BW.

4 Artikel 7:671b lid 9, onder c, BW.

---