

ECLI:NL:RBZWB:2022:5656

Instantie	Rechtbank Zeeland-West-Brabant
Datum uitspraak	28-09-2022
Datum publicatie	04-10-2022
Zaaknummer	10072897 AZ VERZ 22-61
Rechtsgebieden	Civiel recht
Bijzondere kenmerken	Bodemzaak
Inhoudsindicatie	Artt. 7:677; 7:678 lid 2, sub j BW; 8 EVRM. Werknemer, telemarketeer in dienst van een Amerikaanse firma met een vestiging in Nederland, voldoet niet aan de instructie van zijn werkgever om gedurende de hele werkdag de camera van zijn computer aan te laten staan. Ontslag op staande voet wegens refusal to work en insubordination niet rechtsgeldig. Werkgever heeft onvoldoende duidelijk kenbaar gemaakt wat de redenen voor het ontslag zijn. Bovendien is werkweigerings niet gebleken en is evenmin sprake van een redelijke instructie. Instructie om camera aan te laten staan is in strijd met het recht van werknemer op respect voor diens privéleven.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl AR-Updates.nl 2022-1119 RAR 2023/12 Jurisprudentie HSE 2022/148 JBP 2022/160 Sdu Nieuws Arbeidsrecht 2022/425 Sdu Nieuws Privacyrecht 2022/153 Sdu Nieuws Arbeidsrecht 2022/420 VAAN-AR-Updates.nl 2022-1119

Uitspraak

RECHTBANK ZEELAND-WEST-BRABANT

Cluster I Civiele kantonzaken

Locatie Tilburg

Zaaknummer 10072897 AZ VERZ 22-61

beschikking d.d. 28 september 2022

inzake

[naam verzoeker]

wonende te Diessen

verzoekende partij

verder te noemen: [naam verzoeker]

gemachtigde: mr. M.J. Spieringhs

tegen

de vennootschap naar buitenlands recht

Chetu Inc.

statutair gevestigd te Miramar Florida (Verenigde Staten)

verwerende partij

verder te noemen: Chetu Inc.

niet in de procedure verschenen

1 Het procesverloop

1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:

- a. het op 2 september 2022 door [naam verzoeker] ter griffie ingediende verzoekschrift met 13 producties;
- b. de van [naam verzoeker] ontvangen aanvullende producties 14 t/m 18;
- c. de van [naam verzoeker] ontvangen aanvullende producties 19 t/m 21;
- d. e aantekeningen van de griffier van de mondelinge behandeling van het verzoek ter zitting van 14 september 2023;
- e. de ter zitting door [naam verzoeker] overgelegde spreekantekeningen.

1.2. Uit door [naam verzoeker] overgelegde stukken blijkt dat het verzoekschrift op 31 augustus 2022 door hem per digitaal aangetekende post aan Chetu Inc. werd toegezonden en door deze op die dag werd ontvangen. Diezelfde dag werd het verzoekschrift tevens per deurwaarders-exploot aan het toenmalige kantooradres van Chetu Inc. in Rijswijk betekend.

Volgens een uittreksel uit het handelsregister is de Nederlandse vestiging van Chetu Inc. per 31 augustus 2022 opgeheven en per 1 september 2022 uitgeschreven uit het handelsregister. Verder blijkt uit een e-mail van de afdeling HR van Chetu Inc. in de Verenigde Staten dat zij in kennis is gesteld van de lopende procedure. Desondanks heeft Chetu Inc. geen verweerschrift ingediend, noch is zij ter zitting verschenen.

2 De feiten

2.1. Bij de beoordeling van het verzoek wordt uitgegaan van de volgende, als door Chetu Inc. niet weersproken in rechte vaststaande feiten:

- Chetu Inc. is een in Florida (Verenigde Staten) gevestigde onderneming met, tot voor kort, tevens een vestiging in Rijswijk (Zuid Holland). Haar bedrijfsactiviteiten bestaan uit het ontwikkelen, produceren en uitgeven van software en uit advisering en ondersteuning op het gebied van informatietechnologie. Wereldwijd zijn bij haar circa 2600 werknemers in dienst.

- [naam verzoeker] is op 14 januari 2019 op basis van een arbeidsovereenkomst bij Chetu Inc. in dienst getreden. In de functie van inside sales representative bestonden zijn werkzaamheden uit acquisitie van nieuwe klanten. Zijn beloning bestond uit een salaris van 3.297,00 bruto per maand, exclusief 8% vakantiebijslag, een commissie van (in 2022 gemiddeld) 4.110,00 bruto per maand en

een variabele bonus van circa 3.739,15 bruto per jaar.

- Onderdeel van de arbeidsovereenkomst is een Confidentiality and Non-competition Agreement. Daarin is onder meer opgenomen:

"6. Non-Competition.

() The Employee therefore agrees that during the Term, and for a period of two (2) years thereafter (the " Non-Compete Period "), he/she will not (other than as a director, manager, employee, agent or consultant of the Company), directly or indirectly, as an individual proprietor, partner, shareholder, member, officer, director, manager, employee, consultant, independent contractor, joint venturer, investor or lender, participate in any business or enterprise engaged in the design, development, manufacture, distribution or sale of any products or the provision of any services which are the same as, similar to or competitive with the products or services which the Company or any of its subsidiaries were designing, developing, manufacturing, distributing, selling or providing, or planning to design, develop, manufacture, distribute, sell or provide, at any time while the Employee was employed by the Company, unless the Employee shall have obtained the prior written consent of the Company. ()",

"24. Penalty Clause

In the event of infringement of one or more conditions in this agreement, the Employee shall forfeit to the Company a fine payable forthwith and at once, without a warning or notice of default being required, amounting to 150.00 per infringement and for each day or part thereof that the infringement continues, without prejudice to the Companys right to claim full damages instead of such a fine. ()".

- Op 1 september 2019 heeft [naam verzoeker] de volgende, door Chetu Inc. aan hem voorgelegde verklaring ondertekend:

"I have accepted a position in this Company. I understand that the first 90 days of employment are considered introductory. Furthermore, I also understand that completion of these 90 days of employment, does not constitute an employment contract. My employment with this Company is an "at-will employment," which means that I or this Company, may terminate the employment relationship for any reason, with or without cause and/or previous notice, at anytime."

- [naam verzoeker] verrichtte de werkzaamheden steeds vanuit zijn eigen woning. De vestiging van Chetu Inc. in Rijswijk heeft hij nimmer bezocht.

- Op 23 augustus 2022 ontving [naam verzoeker] per e-mail van Chetu Inc. de mededeling dat hij met onmiddellijke ingang diende deel te nemen aan het Corrective Action Program ("CAP") Virtual Classroom. Daarbij diende hij gedurende de gehele werkdag te zijn ingelogd, zijn scherm te delen en zijn camera aan te laten staan.

- Nadat Chetu Inc. op 25 augustus 2022 [naam verzoeker] aan die instructie herinnerde reageerde [naam verzoeker] als volgt:

"I dont feel comfortable being monitored for 9 hours a day by a camera. This is an invasion of my privacy and makes me feel really uncomfortable. that is the reason why my camera is not on. You can already monitor all activities on my laptop and I am sharing my screen."

- [naam verzoeker] reageerde vervolgens op 26 augustus 2022 op gelijke wijze na twee meer indringende instructies van Chetu Inc. aan hem om zijn camera aan te zetten. Daarop ontving [naam verzoeker] diezelfde avond van Chetu Inc. een e-mail met de volgende inhoud:

"Hi [naam verzoeker] ,

Your employment is hereby terminated.

Reason: Refusal to work; Insubordination".

- Op 1 september 2022 werd vanwege Chetu Inc. 4.220,46 op de bankrekening van [naam verzoeker] bijgeschreven. Een betalingskenmerk of toelichting was daarbij niet vermeld.

3 Het verzoek

3.1. Aanvankelijk verzocht [naam verzoeker] om het aan hem gegeven ontslag op staande voet te vernietigen en Chetu Inc. te veroordelen tot doorbetaling van het loon c.a. Ter zitting heeft hij echter verklaard te berusten in dat ontslag en heeft hij verzocht om bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:

I. Chetu Inc. te veroordelen tot betaling aan hem van de in het verzoekschrift onder punt 8 vermelde billijke vergoeding, althans een in goede justitie te bepalen billijke vergoeding;

II. aan hem een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toe te kennen, zoals vermeld onder punt 8 van het verzoekschrift;

III. Chetu Inc. te veroordelen tot betaling aan hem van een transitievergoeding, zoals vermeld onder punt 8 van het verzoekschrift;

IV. aan hem een vergoeding ter hoogte van het loon plus vakantietoeslag over 23 vakantiedagen toe te kennen, alsmede de eindafrekening vakantietoeslag, zoals vermeld onder punt 8 van het verzoekschrift;

V. Chetu Inc. te veroordelen tot betaling van het salaris van 3.297,00 bruto, te vermeerderen met de vakantiebijslag, commissie ad 4.110,00 bruto en overige emolumenten vanaf 1 augustus tot en met 26 augustus 2022, te vermeerderen met de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW;

VI. Chetu Inc. te veroordelen tot overlegging van de salarisspecificaties vanaf 1 augustus 2022, onder verbeurte van een dwangsom van 1.000,00 per dag dat Chetu Inc. in gebreke blijft;

VII. Chetu Inc. te veroordelen tot betaling aan hem van de wettelijke rente vanaf het tijdstip van opeisbaarheid van de hiervoor genoemde bedragen tot aan de dag der algehele voldoening;

VIII. het concurrentiebeding dat wereldwijd geldt voor 2 jaar te vernietigen, althans te matigen (in duur en regio) en de boete op nihil te stellen, althans te matigen;

IX. Chetu Inc. te veroordelen in de kosten van de procedure.

3.2. Ter onderbouwing van deze verzoeken heeft [naam verzoeker] samengevat gesteld dat er geen sprake was van een dringende reden die het gegeven ontslag op staande voet rechtvaardigt. De ontslagbrief (e-mail) is onvoldoende concreet. Het lijkt erop dat de reden voor het ontslag was dat hij zijn camera niet gedurende 9 uren per dag aan wilde houden zodat Chetu Inc. hem kon controleren. Cameratoezicht gedurende 9 uren per dag is buitenproportioneel en in Nederland niet toegestaan. Bovendien werd hij al op output gecontroleerd via geïnstalleerde software op zijn laptop. Van werkweigering was geen sprake. Nu Chetu Inc. niet beschikt over een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek (BW) is het verleende ontslag op staande voet vernietigbaar. Evenwel berust hij in het ontslag en maakt hij aanspraak op de hierboven vermelde vergoedingen, alsmede op het achterstallige loon c.a.

Ten aanzien van zijn verzoek om het concurrentiebeding te vernietigen dan wel te matigen heeft [naam verzoeker] gesteld dat hij niet beschikt over belangrijke informatie en kennis van unieke bedrijfsprocessen, dat Chetu Inc. geen buitensporige investeringen in opleiding en begeleiding heeft gedaan, dat het bedrijfsdebiet van Chetu Inc. niet wordt aangetast en dat hij wordt belemmerd in zijn vrije arbeidskeuze.

3.3. Zoals bij 1.2. hierboven werd vastgesteld heeft Chetu Inc. geen verweer gevoerd.

4 De beoordeling

- 4.1. [naam verzoeker] heeft berust in het aan hem verleende ontslag op staande voet en heeft verzocht om aan hem, ten laste van Chetu Inc., verschillende vergoedingen toe te kennen.
- 4.2. Uit de stellingen van [naam verzoeker] volgt dat Chetu Inc. het loon over de periode van 1 augustus 2022 tot en met 26 augustus 2022 niet volledig heeft uitbetaald. Zij zal dan ook daartoe worden veroordeeld, evenals tot betaling van 8% vakantietoeslag over dat loon, de gevorderde commissie en de variabele bonus. Uitgaande van 20 van 23 werkdagen in de betreffende periode komt dit neer op een bedrag van $20/23 \times 3.297,00 \times 1,08 = 3.096,31$ bruto aan loon, $20/23 \times 4.110,00 = 3.573,91$ bruto wegens commissie en $20/23 \times 1/12 \times 3.739,15 = 270,95$ bruto wegens variabele bonus, ofwel tezamen 6.941,17 bruto. Daarop strekt 4.220,46 netto in mindering, die [naam verzoeker] na het indienen van het verzoekschrift heeft ontvangen. Omdat het netto equivalent van het bruto tegoed niet substantieel lijkt te verschillen van het ontvangen bedrag wordt de gevorderde wettelijke verhoging gematigd tot nihil.
- 4.3. Chetu Inc. zal daarnaast worden veroordeeld tot vergoeding van het loon inclusief vakantietoeslag over 23 opgebouwde, niet genoten vakantiedagen, alsmede tot betaling van de vakantietoeslag tot 1 augustus 2022.
- 4.4. Alvorens de overige verzoeken te beoordelen wordt vastgesteld dat aan de bij 2.1 hierboven weergegeven, op 1 september 2019 door [naam verzoeker] ondertekende verklaring geen betekenis toekomt nu de inhoud daarvan, in het bijzonder de mogelijkheid voor Chetu Inc. om op elk door haar gewenst moment de arbeidsovereenkomst te beëindigen, zonder voorafgaande opzegging of aanzegging, wederzijdse instemming of ontbinding door de rechter, in strijd is met het Nederlandse arbeidsrecht.
- 4.5. Verder wordt vastgesteld dat [naam verzoeker] het verzoekschrift tijdig heeft ingediend, aangezien het is ontvangen binnen twee maanden, en, voor zover het verzoek betrekking heeft op de transitievergoeding, binnen drie maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd (vgl. artikel 7:686a lid 4, onderdelen a en b BW).
- 4.6. Ten aanzien van de verzochte billijke vergoeding wordt overwogen dat uit artikel 7:681 lid 1, onderdeel a BW volgt dat de kantonrechter op verzoek van de werknemer een billijke vergoeding kan toekennen indien de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Gelet op de wetsgeschiedenis is in het kader van artikel 7:681 lid 1, onderdeel a BW voor toekenning van een billijke vergoeding ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever vereist, maar is in een geval als bedoeld in dat artikel reeds invulling gegeven aan de ernstige verwijtbaarheid wanneer de werkgever de voor een rechtsgeldig ontslag geldende voorschriften niet heeft nageleefd en in strijd met artikel 7:671 BW heeft opgezegd (zie: Kamerstukken I, 2013-2014, 33 818, nr. C, pag. 99 en 113). Een ontslag op staande voet dat niet rechtsgeldig wordt geoordeeld is dus als zodanig al ernstig verwijtbaar, omdat dan is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW.
- 4.7. Naar het oordeel van de kantonrechter is het verleende ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Aan een rechtsgeldig ontslag op staande voet worden blijkens artikel 7:677 lid 1 BW drie eisen gesteld. Er moet sprake zijn van een dringende reden, op grond daarvan moet onverwijld zijn ontslagen en die reden moet tijdig en voldoende duidelijk aan de werknemer zijn meegedeeld. In haar e-mail van 26 augustus 2022 heeft Chetu Inc. als dringende reden(en) voor het ontslag genoemd *refusal to work en insubordination*, ofwel werkweigering en ongehoorzaam of weerspannig gedrag.

In die wel heel summiere e-mail heeft Chetu Inc. geen enkele toelichting gegeven op de aard en de ernst van de gedragingen van [naam verzoeker] en op het moment waarop die gedragingen zich zouden hebben voorgedaan, die volgens haar aan de vermelde dringende reden(en) ten grondslag liggen. Daardoor voldoet de mededeling van het ontslag niet aan de voorwaarde dat die reden

voldoende duidelijk aan [naam verzoeker] kenbaar is gemaakt. Voor zover dit gebrek niet reeds grond geeft om te oordelen dat het ontslag niet rechtsgeldig is geldt ten aanzien van de door Chetu Inc. opgegeven reden(en) nog het volgende.

Dat [naam verzoeker] op enig moment heeft geweigerd de opgedragen werkzaamheden te verrichten blijkt niet uit de tussen partijen gewisselde e-mailcorrespondentie die [naam verzoeker] in het geding heeft gebracht. De gestelde werkweigering levert dan ook geen dringende reden op voor het verleende ontslag.

Verder kan wellicht [naam verzoeker] herhaalde bezwaar om gedurende de gehele dag de camera van zijn computer aan te laten worden aangemerkt als ongehoorzaam of weerspannig gedrag, althans als het hardnekkig weigeren om te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten vanwege de werkgever in de zin van artikel 7:678 lid 2, onder j BW, en is [naam verzoeker] bezwaar klaarblijkelijk door Chetu Inc. als zodanig beschouwd, maar van een redelijke instructie waaraan [naam verzoeker] diende te voldoen is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake.

Aan het observeren van werknemers zijn strenge voorwaarden verbonden. In zijn arrest van 28 november 2017 overwoog het Europese Hof voor de Rechten van de Mens: "*() that video surveillance of an employee in the workplace, be it covert or not, must be considered as a considerable intrusion into the employees private life (), and hence [the court] considers that it constitutes an interference within the meaning of Article 8 [Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms]. Any interference can only be justified under Article 8 § 2 if it is in accordance with the law, pursues one or more of the legitimate aims to which that provision refers and is necessary in a democratic society in order to achieve any such aim*" (ECLI:CE:ECHR:2017:1128JUD007083813, § 55).

Hoewel het in artikel 8 EVRM opgenomen grondrecht in beginsel alleen werking heeft in de verhouding tussen een staat en haar burgers, kan onder omstandigheden ook in een privaatrechtelijke arbeidsverhouding de werknemer een beroep op dit grondrecht doen, bijvoorbeeld wanneer de staat dit grondrecht onvoldoende beschermt (vergelijk onder andere het arrest van het EHRM van 5 september 2017, ECLI:CE:ECHR:2017:0905JUD006149608, § 110). Daarvan is in dit geval sprake. In een van haar reacties op de bezwaren van [naam verzoeker] dat hij zich ongemakkelijk voelde wanneer hij de gehele dag zijn camera aan zou moeten laten staan antwoordde Chetu Inc. dat het niet anders was dan wanneer [naam verzoeker] fysiek in een kantooromgeving door iedereen zou worden gezien. Indien ervan wordt uitgegaan dat [naam verzoeker] tijdens werktijd enkel zou (kunnen) worden geobserveerd en van hem geen opnamen zouden worden gemaakt die op enige wijze zouden worden opgeslagen of anderszins gebruikt, is geen sprake van verwerking van gegevens in de zin van artikel 4, aanhef en onder 2 van Verordening (EU) 2016/679, op welke verordening de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) berust en die wel een zekere mate van bescherming biedt aan de werknemer. Nu die bescherming bij louter observeren van de werknemer ontbreekt wordt geoordeeld dat de rechtmatigheid van dit observeren van [naam verzoeker] rechtstreeks aan artikel 8 EVRM kan worden getoetst. Die toets leidt tot het oordeel dat het door Chetu Inc. van [naam verzoeker] geëiste aan laten staan van zijn camera in strijd is met diens recht op respect voor zijn privéleven, zonder dat daarvoor een gerechtvaardigde grond bestaat. Aldus is geen sprake van het weigeren om te voldoen aan een redelijk bevel of opdracht door [naam verzoeker], zodat hierin evenmin een dringende reden voor het ontslag op staande voet is gelegen.

4.8. Nu hierdoor is vastgesteld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is kan het verzoek van [naam verzoeker] om aan hem een billijke vergoeding toe te kennen worden toegewezen. [naam verzoeker] maakt aanspraak op een billijke vergoeding van 50.000,00 bruto. Chetu Inc. heeft namelijk ernstig verwijtbaar gehandeld door hem op staande voet te ontslaan zonder dat daaraan een geldige dringende reden ten grondslag lag, aldus [naam verzoeker].

4.9. Overwogen wordt dat de kantonrechter bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding rekening moet houden met alle (uitzonderlijke) omstandigheden van het geval en die vergoeding daarbij moet aansluiten (vgl. het arrest van de Hoge Raad van 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187

(New Hairstyle)). Het gaat er uiteindelijk om dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Ook met de gevolgen van het ontslag kan rekening worden gehouden, voor zover die gevolgen zijn toe te rekenen aan het verwijt dat de werkgever kan worden gemaakt. De billijke vergoeding heeft geen bestraffend doel, maar met de billijke vergoeding kan ook worden tegengegaan dat werkgevers ervoor kiezen een arbeidsovereenkomst op ernstig verwijtbare wijze te laten eindigen.

- 4.10. [naam verzoeker] heeft aangevoerd dat hij als gevolg van het ontslag thans zonder inkomen is. Zodra hij een WW-uitkering ontvangt zal die veel minder bedragen dan het inkomen dat hij bij Chetu Inc. genoot. Dat was ruim 70.000,00 per jaar. Het basissalaris voor een gelijkwaardige functie bedraagt circa 30.000,00. Bovendien zou het dienstverband zeker nog een aantal jaren hebben geduurd. Hij functioneerde goed en nog op 11 juli 2022 heeft Chetu Inc. toegezegd dat hij in twee jaar tijd promotie kon maken. Uitgaande van dit, door Chetu Inc. niet bestreden verlies van inkomen door [naam verzoeker] acht de kantonrechter het verzochte bedrag billijk, zodat dit zal worden toegewezen.
- 4.11. Ook de gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging zal worden toegewezen. Op grond van artikel 7:672 lid 10 BW is de werkgever die vergoeding verschuldigd aan de werknemer, omdat is opgezegd tegen een eerdere dag dan die tussen partijen geldt. De vergoeding is gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. Met een opzegtermijn van een maand gaat het volgens [naam verzoeker] dan om het salaris plus de commissie over de periode van 26 augustus 2022 tot 1 oktober 2022. Dat is
- $$(3/23 \times (3.297,00 + 4.110,00) =) 966,13 \text{ plus } (3.297,00 + 4.110,00) =) 7.407,00, \text{ ofwel } 8.373,13 \text{ bruto.}$$
- 4.12. [naam verzoeker] heeft tevens verzocht om Chetu Inc. te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding. Uit artikel 7:673 lid 1, onder a BW volgt dat de werknemer recht heeft op een transitievergoeding wanneer de arbeidsovereenkomst door opzegging vanwege de werkgever is geëindigd. Dat is hier het geval. Artikel 7:673 lid 2 BW bepaalt de wijze waarop de vergoeding wordt berekend. Overeenkomstig de door [naam verzoeker] overgelegde berekening bedraagt de transitievergoeding 9.501,47. Dit bedrag zal worden toegewezen.
- 4.13. Op de vordering van [naam verzoeker] zal Chetu Inc. worden veroordeeld tot betaling van de wettelijke rente over alle toe te wijzen bedragen, en wel op de wijze zoals hierna in de beslissing is weergegeven.
- 4.14. Chetu Inc. zal ook de salarisspecificatie over de maand augustus 2022 aan [naam verzoeker] dienen te verstrekken. Aangezien zij dit tot aan de mondelinge behandeling van het verzoek nog niet had gedaan zal zij daartoe worden veroordeeld. Anders dan [naam verzoeker] wil zal de aan deze veroordeling te verbinden dwangsom worden bepaald op niet meer dan 50,00 voor elke dag na de betekening van deze beschikking dat Chetu Inc. met de afgifte van die salarisspecificatie in gebreke blijft en zulks tot een maximum van 3.000,00.
- 4.15. [naam verzoeker] heeft daarnaast gevorderd dat het concurrentiebeding wordt vernietigd, althans gedeeltelijk wordt vernietigd door beperking van de duur en de regio waarvoor het beding geldig is, en de boete te stellen op nihil, althans te matigen. Ten aanzien van deze vorderingen wordt allereerst vastgesteld dat het beding in artikel 6 van de op de arbeidsovereenkomst toepasselijke Confidentiality and Non-competition Agreement, waarvan een gedeelte bij 2.1 hierboven is geciteerd, een beding is zoals bedoeld in artikel 7:653 lid 1 BW waardoor [naam verzoeker] wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de arbeidsovereenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn. De kantonrechter kan dit beding op grond van het bepaalde in artikel 7:653 lid 3, aanhef en onder b BW geheel of gedeeltelijk vernietigen. Hoewel uit de omstandigheid dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van Chetu Inc. reeds volgt dat zij aan dat beding geen rechten kan ontleen (artikel 7:653 lid 4 BW) is voorstelbaar dat [naam verzoeker] desondanks wil dat

het beding (geheel) wordt vernietigd. De daarvoor door [naam verzoeker] aangevoerde gronden zijn door Chetu Inc. niet weersproken en komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor. Het beding zal dan ook worden vernietigd. Als gevolg daarvan kan [naam verzoeker] vordering om de in artikel 24 van de Confidentiality and Non-competition Agreement op overtreding van het beding gestelde boete te matigen, onbesproken blijven.

4.16. Gezien de uitkomst van de procedure komen de kosten daarvan voor rekening van Chetu Inc. Zij zal hierna tot betaling van die kosten worden veroordeeld.

5 De beslissing

De kantonrechter:

- 5.1. veroordeelt Chetu Inc. om ter zake van het loon vermeerderd met de vakantiebijslag daarover, commissie en variabele bonus, aan [naam verzoeker] een bedrag van 6.941,17 bruto minus 4.220,46 netto te betalen, alsmede de wettelijke rente over het saldo van die bedragen, te berekenen vanaf 1 september 2022 tot aan de dag van de algehele voldoening;
- 5.2. veroordeelt Chetu Inc. tot uitbetaling aan [naam verzoeker] van het loon over 23 opgebouwde, niet genoten vakantiedagen, te vermeerderen met de wettelijke rente daarover vanaf 1 september 2022 tot aan de dag van de algehele voldoening;
- 5.3. veroordeelt Chetu Inc. tot betaling aan [naam verzoeker] van de tot 1 augustus 2022 gereserveerde, niet uitbetaalde vakantiebijslag, te vermeerderen met de wettelijke rente daarover vanaf 1 augustus 2022 tot aan de dag van de algehele voldoening;
- 5.4. veroordeelt Chetu Inc. om aan [naam verzoeker] een billijke vergoeding te betalen van 50.000,00, te vermeerderen met de wettelijke rente daarover vanaf 28 september 2022 tot aan de dag van de algehele voldoening;
- 5.5. veroordeelt Chetu Inc. om aan [naam verzoeker] de vergoeding wegens onregelmatige opzegging te betalen van 8.373,13, te vermeerderen met de wettelijke rente daarover vanaf 28 september 2022 tot aan de dag van de algehele voldoening;
- 5.6. veroordeelt Chetu Inc. om aan [naam verzoeker] een transitievergoeding te betalen van 9.501,47, te vermeerderen met de wettelijke rente daarover vanaf 28 september 2022 tot aan de dag van de algehele voldoening;
- 5.7. veroordeelt Chetu Inc. om binnen 14 dagen nadat deze beschikking aan haar is betekend, aan [naam verzoeker] de salarisspecificatie met betrekking tot de maand augustus 2022 te verstrekken, zulks op straffe van verbeurte van een dwangsom van 50,00 voor elke dag dat Chetu Inc. daarmee in gebreke blijft, met een maximum van 3.000,00;
- 5.8. vernietigt het beding in artikel 6 van de op de arbeidsovereenkomst toepasselijke Confidentiality and Non-competition Agreement;
- 5.9. veroordeelt Chetu Inc. tot betaling van de proceskosten, aan de zijde van [naam verzoeker] tot en met vandaag vastgesteld op 584,00, bestaande uit:
griffierecht 86,00
salaris gemachtigde 498,00;
- 5.10. verklaart deze beschikking tot zover uitvoerbaar bij voorraad;
- 5.11. wijst het meer of anders verzochte af.

Deze beschikking is gegeven door mr. Rouwen en is uitgesproken ter openbare terechtzitting van 28 september 2022, in tegenwoordigheid van de griffier.