

ECLI:NL:GHARL:2018:8329

Instantie Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak 11-09-2018

Datum publicatie 19-09-2018

Zaaknummer 200.240.097/01

Rechtsgebieden Civiel recht

Bijzondere kenmerken Hoger beroep

Inhoudsindicatie

Concurrentiebeding. Dringende reden. Transitievergoeding. Arbeidsovereenkomst en toepasselijke cao verbieden de werknemer, zonder toestemming van werkgever, te werken voor derden. De strekking van die bepaling is te voorkomen dat werkgever concurrentie ondervindt van eigen werknemers. Werknemer schrijft eigen bedrijf in bij KvK, maakt een website en brengt een offerte uit. Aldus pleegt hij concurrentie. Dat is dringende reden voor ontslag. Van ernstige verwijtbaarheid is niettemin geen sprake omdat niet of nauwelijks van feitelijke benadeling van de werkgever sprake is geweest. De transitievergoeding is daarom wel verschuldigd.

Vindplaatsen Rechtspraak.nl
AR-Updates.nl 2018-1075
JAR 2018/255

Uitspraak

GERECHTSHOF ARNHEM-LEEUWARDEN

locatie Leeuwarden

afdeling civiel recht, handel

zaaknummer gerechtshof 200.240.097/01
(zaaknummer rechtbank Noord-Nederland 6538980)

beschikking van 11 september 2018

in de zaak van

[verzoeker] ,
wonende te [A] ,
verzoeker in hoger beroep,
in eerste aanleg: verzoeker,
hierna: [verzoeker] ,
advocaat: mr. L. Wimmenhove,

tegen

Wensink Automotive B.V.,
gevestigd te Apeldoorn, kantoorhoudend te Zwolle,
verweester in hoger beroep,
in eerste aanleg: verweester,
hierna: Wensink,
advocaat: mr. A.C.G. Reezigt.

1 Het geding in eerste aanleg

In eerste aanleg is geprocedeerd en beslist zoals weergegeven in de beschikking van 1 maart 2018 van de kantonrechter in de rechtbank Noord-Nederland, locatie Groningen.

2 Het geding in hoger beroep

2.1 Het verloop van de procedure is als volgt:

- het beroepschrift van [verzoeker] met productie, ter griffie ontvangen op 31 mei 2018;
- het door [verzoeker] nagezonden proces-verbaal van de zitting bij de kantonrechter;
- het verweerschrift;
- de op 29 augustus 2018 gehouden mondelinge behandeling, waarbij [verzoeker] spreek aantekeningen heeft overgelegd alsmede productie 10.

2.2 Vervolgens heeft het hof uitspraak bepaald op 15 oktober 2018 of zoveel eerder als mogelijk is.

2.3 [verzoeker] heeft verzocht bij arrest (het hof leest: beschikking), uitvoerbaar bij voorraad,

- I. de beschikking van de kantonrechter te vernietigen;
- II. Wensink te veroordelen tot betaling van de billijke vergoeding aan [verzoeker] ex artikel 7:781 BW ten bedrage van € 24.430,48 bruto, dan wel een door het hof in goede justitie te bepalen bedrag;
- III. Wensink te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding aan [verzoeker] ex artikel 7:673 BW ten bedrage van € 2.375,18 bruto;
- IV. Wensink te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging aan

[verzoeker] ex artikel 7:672 BW ten bedrage van € 2.578,42 bruto;

V. Wensink te veroordelen tot betaling aan [verzoeker] van de wettelijke rente vanaf de datum van opeisbaarheid tot aan de dag der algehele voldoening van voornoemde bedragen;

VI. Wensink te veroordelen in de kosten van de procedure in beide instanties.

3 De feiten

3.1 Voor zover voor de beoordeling in hoger beroep van belang zijn de feiten als volgt.

3.2 [verzoeker] , geboren [in] 1983, is per 1 februari 2014 in dienst getreden bij Wensink. De laatste functie die [verzoeker] vervulde, was die van medewerker wasstraat met een salaris van € 1.885,06 bruto per maand exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf (hierna: de cao) van toepassing verklaard.

3.3 Artikel 40 van de cao bepaalt:

"1. Werknemer mag alleen met schriftelijke toestemming van zijn werkgever voor, dan wel ten behoeve van, derden werken, indien het werk concurrerend is voor de bedrijfstak, zoals omschreven in artikel 6 van deze cao.

2. Het is de werknemer niet toegestaan dat soort arbeid te verrichten waarvan de werkgever aan de werknemer schriftelijk en gemotiveerd te kennen heeft gegeven dat het bedrijfsbelang zich daartegen verzet."

3.4 Op de arbeidsovereenkomst is eveneens toepasselijk de inhoud van het zogenaamde Personeelsinformatieboekje (verder: personeelsboekje) van Wensink. Daarin is bepaald:

"Werk voor derden

Het is niet toegestaan om gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst met Wensink zonder schriftelijke toestemming van de directie werkzaam te zijn voor derden. Indien dit wordt overtreden dan is het gevolg ontslag op staande voet."

3.5 [verzoeker] heeft op 19 mei 2017 bij de uitvoering van zijn werkzaamheden een ongeval gehad ten gevolge waarvan hij arbeidsongeschikt is geraakt en waarvoor hij Wensink aansprakelijk acht.

3.6 Op 29 september 2017 heeft [verzoeker] in het Handelsregister laten registreren dat hij per 1 oktober 2017 een eenmanszaak drijft onder de naam [verzoeker] CarCleaning. De onderneming van [verzoeker] richt zich op het poetsen van auto's.

3.7 [verzoeker] heeft op 16 oktober 2017 zijn werkzaamheden bij Wensink in het kader van re-integratie hervat.

3.8 [verzoeker] heeft op 16 oktober 2017 een gesprek gevoerd met zijn manager [B] (hierna: [B]). Tijdens dit gesprek is besproken dat [verzoeker] een eigen onderneming had opgericht die zich richt op het poetsen van auto's.

3.9 Namens Wensink is via het contactformulier op de website van [verzoeker] CarCleaning verzocht om een offerte voor het poetsen van een auto.

3.10 In reactie op dat verzoek heeft [verzoeker] in een e-mail van 18 oktober 2017 geschreven:

"(...)

Poetsen van u auto kan sowieso deze week nog geregeld worden.

Gaat het alleen om de buiten kant van de auto ? Of gaat het ook om de binnen kant van de auto.

Om wat voor auto gaat het ? En wat is de kleur van de lak.

Als het alleen om de buiten gaat kan ik de buiten poetsen + de beide koplampen samen voor 100 euro inclusief btw.

(...)"

3.11 [verzoeker] is op 19 oktober 2017 op staande voet ontslagen. In de brief van 19 oktober 2017 van Wensink aan [verzoeker] staat, voor zover relevant:

"Hierbij delen wij u mede dat u per vandaag op staande voet bent ontslagen wegens een dringende reden.

De dringende reden houdt verband met het feit dat is geconstateerd dat u vanuit uw eigen bedrijf [verzoeker] Carcleaning concurrerende werkzaamheden uitvoert ten opzichte van Wensink Automotive B.V. Dit is voor ons onacceptabel."

3.12 [verzoeker] heeft berust in het ontslag op staande voet, maar heeft Wensink aangesproken tot betaling van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Daartoe is Wensink niet overgegaan, waarna [verzoeker] deze procedure is gestart.

4 De verzoeken aan de kantonrechter en de beoordeling daarvan

4.1 [verzoeker] heeft de kantonrechter verzocht hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toe te kennen. Wensink heeft een verweerschrift ingediend.

4.2 De kantonrechter heeft voor het door Wensink aan [verzoeker] verleende ontslag op staande voet een dringende reden aanwezig en, daardoor, de grondslag voor toekenning van een billijke vergoeding afwezig geacht. De gevorderde transitievergoeding is niet toegekend omdat [verzoeker] ernstig verwijtbaar, namelijk Wensink beconcurrerend tijdens re-integratie, heeft gehandeld. De gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging is afgewezen omdat van onregelmatige opzegging geen sprake is. [verzoeker] is in de proceskosten veroordeeld.

5 De beoordeling in hoger beroep

5.1 [verzoeker] heeft negen redenen aangevoerd waarom hij het niet eens is met de uitspraak van de kantonrechter. Die redenen zijn in het beroepschrift aangeduid als grieven en het hof zal die terminologie volgen.

Feitenvaststelling

5.2 Met de eerste grief richt [verzoeker] zich tegen de feitenvaststelling door de kantonrechter.

Volgens [verzoeker] heeft de kantonrechter ten onrechte niet als feiten aangemerkt:

- dat geen sprake is geweest van het daadwerkelijk verrichten van werkzaamheden voor derden;
- dat [verzoeker] eigener beweging aan [B] heeft meegedeeld dat hij een onderneming had ingeschreven in het handelsregister.

5.3 Zowel het een als het ander is in eerste aanleg en in hoger beroep door Wensink gemotiveerd betwist. Terecht heeft de kantonrechter daarom de nu gestelde feiten niet als vaststaande feiten aangemerkt. Grief 1 faalt.

5.4 Hiervoor, onder 3.4, is vastgesteld dat de arbeidsovereenkomst mede beheerst wordt door de inhoud van het personeelsboekje. Redengevend daarvoor is dat namens [verzoeker] bij de behandeling van de zaak in eerste aanleg uitdrukkelijk is gesteld dat niet wordt betwist dat de regelingen van het personeelsboekje van toepassing zijn. In het beroepschrift is nog opgemerkt dat [verzoeker] het personeelsboekje nimmer ontvangen heeft en ook niet voor ontvangst getekend heeft. Waarom dat, indien juist, afbreuk zou kunnen doen aan de (niet betwiste) toepasselijkheid van dat personeelsboekje op de arbeidsovereenkomst is echter niet uitgewerkt. Dat maakt dat, mede gelet op de stellingname van [verzoeker] bij de behandeling in eerste aanleg, sprake is van een onvoldoende betwisting van de door Wensink gestelde toepasselijkheid.

Bekendheid met cao

5.5 Grief 2 is gericht tegen het oordeel van de kantonrechter dat het voor eigen rekening en risico is van [verzoeker] dat hij niet op de hoogte was van de cao omdat de cao in de arbeidsovereenkomst van toepassing is verklaard. De, in de arbeidsovereenkomst opgenomen, verwijzing naar de cao betekent volgens [verzoeker] echter niet dat hij van de inhoud van de cao automatisch op de hoogte was. Hij heeft ook nooit getekend voor kennisname van de cao en in de stukken met betrekking tot zijn contractverlengingen is geen verwijzing naar de cao opgenomen.

5.6 De kantonrechter heeft (in rechtsoverweging 2.1) als vaststaand feit aangemerkt dat de cao van toepassing is op de arbeidsovereenkomst. Tegen die vaststelling is geen grief aangevoerd. Toepasselijkheid van de cao op de arbeidsovereenkomst tussen [verzoeker] en Wensink wordt derhalve kennelijk niet betwist. In dat licht bezien begrijpt het hof grief 2 zo, dat daarin betoogd wordt, dat [verzoeker] aan artikel 40 cao niet is gebonden omdat hij de inhoud ervan niet kende en niet kon kennen nu deze nimmer aan hem is meegedeeld.

5.7 Het karakteristieke van een collectieve arbeidsovereenkomst is nu juist dat, indien deze op de arbeidsovereenkomst van toepassing is, werkgevers en werknemers deze in hun individuele arbeidsovereenkomsten moeten naleven. Dat dwingende karakter van de collectieve arbeidsovereenkomst houdt in dat de cao onmiddellijk doorwerkt, dat wil zeggen dat niet eerst bekendheid met de inhoud ervan of een individuele handeling door partijen bij de arbeidsovereenkomst nodig is. Grief 2 faalt.

Ontslag

5.8 De grievens 3, 4 en 5 zijn gericht tegen het oordeel van de kantonrechter dat sprake was van een dringende reden voor ontslag. De grieven lenen zich voor gezamenlijke behandeling.

5.9 Met de kantonrechter stelt het hof het volgende voorop. In artikel 7:677 lid 1 BW is bepaald dat ieder der partijen bevoegd is de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder onverwijld mededeling van die reden aan de wederpartij. Ingevolge artikel 7:678 lid 1 BW worden voor de werkgever als dringende redenen als hiervoor bedoeld beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voort bestaan. Tussen partijen is niet in geschil dat het ontslag onverwijld is gegeven. Bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van een dringende reden moeten alle omstandigheden van het geval in onderling verband en samenhang in aanmerking worden genomen. Tot deze omstandigheden behoren onder meer de persoonlijke omstandigheden van de werknemer zoals zijn leeftijd, de aard van het dienstverband en de duur daarvan en de gevolgen van het ontslag op staande voet. Ook indien de gevolgen ingrijpend zijn, kan een afweging van de persoonlijke omstandigheden tegen de aard en ernst van de dringende reden tot de slotsom leiden dat een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is.

Werk voor derden

- 5.10 [verzoeker] voert allereerst aan dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat de onderneming van [verzoeker] feitelijk in bedrijf was en [verzoeker] dus werk voor derden deed in de zin van artikel 40 cao. Er was slechts sprake van voorbereidende handelingen, namelijk inschrijving in het handelsregister en het maken van een website. Van het feitelijk verrichten van werkzaamheden was op de dag waarop [verzoeker] met [B] sprak (16 oktober 2017) nog geen sprake. De juistheid van die stelling blijkt ook uit de door [verzoeker] overgelegde uitdraai van zijn boekhoudprogramma. Daarin valt te zien dat zijn omzet in 2017 nihil was. De reactie d.d. 18 oktober 2017 op het verzoek offerte te doen voor het poetsen van een auto betekent nog niet dat het bedrijf daadwerkelijk operationeel was. Bovendien leidt een offerte niet per definitie tot een opdracht, aldus [verzoeker] .
- 5.11 Artikel 40 van de cao verbiedt een werknemer, zonder toestemming van de werkgever, voor, dan wel ten behoeve van, derden te werken, indien het werk concurrerend is voor de bedrijfstak. In het personeelsboekje is het de werknemer verboden, zonder toestemming van Wensink, werkzaam te zijn voor derden. Deze bepalingen hebben blijkens de tekst ervan de, door [verzoeker] ook niet bestreden, strekking te voorkomen dat de werkgever concurrentie ondervindt van zijn eigen werknemers. Tegelijkertijd blijkt uit de tekst van deze bepalingen dat overtreding ervan pas een feit is indien en zodra feitelijk van concurrerend handelen sprake is. De enkele voorbereiding van concurrerende activiteiten is derhalve niet voldoende.
- 5.12 [verzoeker] heeft bij de Kamer van Koophandel doen inschrijven een bedrijf dat zich bezig houdt met het poetsen van auto's. Hij heeft ook een website voor dat bedrijf in de lucht gebracht. Vervolgens heeft hij, na ontvangst, via die website, van een offerteverzoek daadwerkelijk een offerte voor het poetsen van een auto uitgebracht. Dat is concurrentie omdat bedrijfseconomische activiteit werd ontplooid binnen het kader van de onderneming die voor die activiteit was opgericht. [verzoeker] heeft wel benadrukt dat het niet is gekomen tot het daadwerkelijk poetsen van de auto ten behoeve waarvan de offerte was uitgebracht, maar gaat er met die stellingname aan voorbij dat het door middel van een website benaderen van het publiek, het via die website contact leggen met potentiële klanten en het vervolgens uitbrengen van een offerte aan die klant wezenlijke onderdelen zijn van de operationele activiteit van een onderneming als die van [verzoeker] én Wensink. Dat een offerte niet leidt tot een opdracht, zoals in dit geval, behoort tot het ondernemersrisico, maar doet aan het karakter van de offerte als ondernemersactiviteit niet af. De conclusie op dit onderdeel is dan ook dat [verzoeker] , zonder toestemming van zijn werkgever, werk voor derden in de zin van artikel 40 cao en het personeelsboekje heeft verricht.

Concurrentie

- 5.13 [verzoeker] heeft ook nog aangevoerd dat zijn werkzaamheden niet concurrerend waren. De wasstraat van Wensink heeft een doorrijhoogte van 4.20 meter, weegt 3.500 kilo en is daarmee voornamelijk geschikt voor het wassen van bedrijfswagens en niet voor personenauto's. [verzoeker] beschikt niet over een dergelijke wasstraat en richt zich bovendien voornamelijk op het poetsen van personenauto's.
- 5.14 De kwestie van het al dan niet concurrerend zijn van de activiteiten van [verzoeker] is onderwerp van bespreking geweest tijdens de comparitie van partijen in hoger beroep. Gebleken is toen dat Wensink de merken Ford en Mercedes voert. Ook auto's van andere merken vormen echter onderdeel van de bedrijfsactiviteiten. De wasstraat is, zoals [verzoeker] heeft beschreven, een professionele installatie, geschikt voor het wassen van bedrijfs- en personenauto's. Die wasstraat wordt door Wensink vooral ingeschakeld voor bedrijfs- en personenauto's die in het kader van een andere bedrijfsactiviteit al in het bedrijf van Wensink aanwezig zijn, maar wordt ook gebruikt voor klanten die hun bedrijfs- of personenauto, van welk merk dan ook, uitsluitend langs brengen om gewassen te worden. [verzoeker] richt zich, blijkens zijn website en zijn verklaring ter zitting, weliswaar in hoofdzaak op personenauto's, maar poetst desgevraagd ook vrachtauto's. Dat

laatste doet hij dan op locatie (bij de klant) omdat [verzoeker] zelf geen wasstraat heeft en hij ook geen vrachtwagenrijbewijs heeft en dus niet met de vrachtwagen naar een wasstraat kan rijden. Met personenauto's doet hij dat wel. [verzoeker] richt zich op alle merken, dus ook Ford en Mercedes. Wensink doet dat ook, zij het in het bijzonder op Ford en Mercedes. Duidelijk is aldus dat Wensink beschikt over een professionele wasstraat en [verzoeker] het moet doen met aanzienlijk eenvoudiger bedrijfsmiddelen, maar de markt die Wensink en [verzoeker] bedienen is, in ieder geval deels, dezelfde: bedrijfs- en personenauto's van alle merken. Weliswaar ligt het accent daarbij voor de een wat anders dan voor de ander, maar dat neemt niet weg dat partijen deels in elkaars commerciële vaarwater zitten. De activiteiten van [verzoeker] waren (en zijn) dan ook aan te merken als concurrerend.

Dringende reden

- 5.15 Ook het hof beoordeelt het uitvoeren van concurrerende werkzaamheden door [verzoeker] als gedragingen die maakten dat redelijkerwijs niet van Wensink gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortbestaan. Er was dus sprake van een dringende reden voor ontslag. Het hof heeft daarbij nog niet betrokken dat een en ander zich afspeelde tijdens de re-integratie en dat van [verzoeker] mocht worden verwacht dat hij zijn mogelijkheden zou aanwenden voor zijn werkzaamheden bij Wensink. Dat aspect, indien begrepen in de opgegeven ontslagredenen, legt echter geen extra gewicht in de schaal.
- 5.16 [verzoeker] heeft nog bepleit de conclusie dat sprake is van een dringende reden niet te trekken omdat het aanvragen van de offerte namens Wensink als uitlokking moet worden aangemerkt. Bovendien had volgens [verzoeker] volstaan kunnen worden met een waarschuwing nu [verzoeker] eigener beweging aan Wensink heeft gemeld dat hij een bedrijf had opgericht.
- 5.17 Met zijn stelling dat hij is uitgelokt bedoelt [verzoeker] kennelijk te zeggen dat hij door Wensink ertoe gebracht is een offerte uit te brengen, maar dat [verzoeker] wil nog helemaal niet op het uitbrengen van offertes was gericht. Die stelling vindt reeds zijn weerlegging in het gegeven dat de offerte is uitgebracht nu het uitbrengen daarvan bezwaarlijk anders kan worden gezien dan als de door [verzoeker] geuite wil de aangeboden poetsbeurt te verzorgen. Het gaat er verder niet om of Wensink met een waarschuwing had kunnen volstaan, maar of Wensink daarmee redelijkerwijs had moeten volstaan. Dat laatste is niet het geval omdat Wensink als bedrijfspolitik heeft en mag hebben dat strikte naleving van de cao en het personeelsboekje wordt gevergd en [verzoeker] nu eenmaal reeds feitelijk begonnen was bedrijfsactiviteiten te ontplooien. Dat hij die activiteiten al dan niet eigener beweging heeft gemeld doet niet af aan het gegeven dat hij deze zonder verkregen toestemming van Wensink reeds is gaan ontplooien. De gestelde uitlokking en ontbrekende waarschuwing leggen daarom onvoldoende tegenwicht in de schaal. De grieven 3, 4 en 5 falen.

Billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging

- 5.18 In grief 6 bestrijdt [verzoeker] het oordeel van de kantonrechter dat geen grondslag aanwezig is voor toekenning van een billijke vergoeding nu van een dringende reden voor ontslag sprake was. In grief 8 betwist [verzoeker] de juistheid van de beslissing van de kantonrechter het ontslag aan te merken als een regelmatig gegeven ontslag en op die grond de gevorderde vergoeding wegens onregelmatig ontslag af te wijzen.
- 5.19 Ingevolge artikel 7:681 lid 1 aanhef en sub a BW kan de kantonrechter aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen indien is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Blijkens dat laatste artikel kan een arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig worden opgezegd zonder toestemming van de werknemer tenzij, voor zover hier van belang, dat gebeurt op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 6:677 lid 1 BW. In dit geval was een dringende reden aanwezig. Er is dus rechtsgeldig opgezegd. Het ontslag was regelmatig. De vorderingen tot toekenning van een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatig ontslag zijn dan ook terecht afgewezen. De grieven 6 en 8 falen.

Transitievergoeding

- 5.20 Grief 7 is gericht tegen de afwijzing van de gevorderde transitievergoeding. [verzoeker] voert in dat verband aan dat hij niet welbewust zijn werkgever heeft benadeeld en heeft willen benadelen. Hij heeft ook openheid van zaken gegeven en heeft erop vertrouwd, nu een waarschuwing achterwege bleef, dat Wensink geen bezwaar had tegen de door hem ontplooidde activiteiten. Zijn re-integratie is door de werkzaamheden feitelijk ook niet belemmerd nu [verzoeker] geheel conform instructies van de bedrijfsarts de eigen werkzaamheden heeft hervat.
- 5.21 Artikel 7:673 lid 7, onderdeel c, BW bepaalt dat geen transitievergoeding verschuldigd is indien het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de zojuist bedoelde zin kan niet worden aangenomen op de enkele grond dat sprake is van een dringende reden voor onverwijld opzegging als bedoeld in art. 7:677 lid 1 BW. Voor het aannemen van een dringende reden is immers niet vereist dat de werknemer van zijn gedragingen een verwijt kan worden gemaakt (HR 30 maart 2018, ECLI:NL:HR:2018:484).
- 5.22 Uitgangspunt van de wetgever is dat de transitievergoeding in beginsel altijd verschuldigd is. Dat is echter niet het geval als het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. In de wetsgeschiedenis (Tweede Kamer, vergaderjaar 2013–2014, 33 818, nr. 3, p. 39/40) worden daarvan de volgende voorbeelden gegeven:
- de situatie waarin de werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;*
 - de situatie waarin de werknemer in strijd met eigen in de praktijk toegepaste en voor de werknemer kenbare gedragsregels van de organisatie van de werkgever, geld leent uit de bedrijfskas en zulks leidt tot een vertrouwensbreuk;*
 - de situatie waarin de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat;*
 - de situatie waarin de werknemer veelvuldig en zonder gegronde reden te laat op zijn werk verschijnt, hierdoor de bedrijfsvoering wordt belemmerd en de werkgever de werknemer hier al tevergeefs op heeft aangesproken;*
 - de situatie waarin de werknemer op oneigenlijke wijze heeft geprobeerd zijn productiecijfers gunstiger voor te stellen en hij hierdoor het vertrouwen van de werkgever ernstig heeft beschaamd."*
- 5.23 Deze voorbeelden ademen alle de sfeer van een welbewuste benadeling van de werkgever door de werknemer. Welbewustheid is ook in deze zaak aanwezig. [verzoeker] heeft immers welbewust een bedrijf ingeschreven, een website gelanceerd en een offerte uitgebracht. Van benadeling is echter niet of nauwelijks sprake geweest. Verder dan één offerte is [verzoeker] niet gekomen. Zijn re-integratie is daardoor ook niet belast. Iedere aanwijzing dat hij voorafgaand aan die ene offerte reeds concurrerend was opgetreden, ontbreekt bovendien. De concurrentiekracht van [verzoeker] ten opzichte van Wensink lijkt op ontslagdatum ook erg beperkt te zijn geweest: Wensink beschikte over een professionele wasstraat en is een gekend bedrijf in de regio. [verzoeker] had nog geen enkele klant en beschikte niet of nauwelijks over bedrijfsmiddelen. Van ernstige verwijtbaarheid is, alles samengenomen en gezien de daarvoor geldende hoge drempel, daarom geen sprake. Grief 7 slaagt met als gevolg dat alsnog de transitievergoeding met de daarover verschuldigde wettelijke rente zal worden toegekend. De hoogte van de transitievergoeding (€ 2.375,18) is niet in geschil. Wettelijke rente is, onbetwist, gevorderd vanaf 15 november 2017.

Proceskostenveroordeling

- 5.24 Grief 9 is gericht tegen de ten laste van [verzoeker] uitgesproken proceskostenveroordeling. Die beslissing is echter juist omdat [verzoeker] , ondanks het slagen van grief 7, is aan te merken als de overwegend in het ongelijk gestelde partij. Grief 9 faalt.

6 Slotsom

6.1 Grief 7 slaagt. De beschikking van de kantonrechter zal in zoverre worden vernietigd onder toekenning alsnog van de gevorderde transitievergoeding.

6.2 Hoewel [verzoeker] ook in hoger beroep grotendeels in het ongelijk is gesteld, zullen de proceskosten daarin worden gecompenseerd omdat het hoger beroep noodzakelijk was om de transitievergoeding toegewezen te krijgen.

6 De beslissing

Het hof, beschikkende in hoger beroep:

vernietigt de beschikking van de kantonrechter te Groningen van 1 maart 2018 voor zover daarbij is afgewezen de gevorderde transitievergoeding en in zoverre opnieuw beschikkende:

veroordeelt Wensink aan [verzoeker] te voldoen de transitievergoeding ten bedrage van € 2.375,18 vermeerderd met de wettelijke rente daarover met ingang van 15 november 2017 tot de dag der voldoening;

bekrachtigt die beschikking voor het overige;

compenseert de proceskosten van het hoger beroep, zodat iedere partij de aan eigen zijde gevallen kosten dient te dragen;

wijst af het meer of anders gevorderde.

Deze beschikking is gegeven door mr. W.P.M. ter Berg, mr. H. de Hek en mr. W.F. Boele en is uitgesproken ter openbare terechtzitting van 11 september 2018 in aanwezigheid van de griffier.