

# vonnis

## RECHTBANK GELDERLAND

Team kanton en handelsrecht

Zittingsplaats Nijmegen

zaakgegevens 8694416 \ VV EXPL 20-42 \ 25115 \ 40141  
uitspraak van

### **vonnis in kort geding**

in de zaak van

**de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid LBB Solutions B.V.**

gevestigd te Stein

**eisende partij**

gemachtigde mr. S.L. Smits-Emons

tegen

[gedaagde]

wonende te [woonplaats]

**gedaagde partij**

gemachtigde [gemachtigde]

Partijen worden hierna LBB en [gedaagde] genoemd.

## **1. De procedure**

Het verloop van de procedure blijkt uit:

- de dagvaarding van 13 augustus 2020 met 16 producties;
- de aanvullende producties 17 tot en met 43 van de zijde van LBB;
- de mondelinge behandeling van 28 augustus 2020. Van deze mondelinge behandeling heeft de griffier aantekening gehouden en de gemachtigde van LBB en de gemachtigde van [gedaagde] hebben het woord gevoerd aan de hand van pleitnotities.

## **2. De feiten**

2.1. [gedaagde] is vanaf 17 februari 2014 werkzaam bij LBB in de functie van algemeen beveiligingsmedewerker. [gedaagde] werd door LBB onder andere ingezet voor de beveiliging van Lidl filialen in Nijmegen en maakte ook de plannings voor de inzet van medewerkers van LBB. Sinds 17 augustus 2016 is sprake van een arbeidsovereenkomst met LBB voor onbepaalde tijd.

2.2. De op 17 augustus 2016 door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst bevat, voor zover hier van belang, de volgende bepalingen:

**“artikel 10. Nevenactiviteiten**

10.1. *Behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van LBB Solutions B.V. is het de Werknemer niet toegestaan gedurende de looptijd van deze Arbeidsovereenkomst betaalde of niet-betaalde nevenactiviteiten uit te oefenen, op welke wijze en in welke vorm dan ook.*

10.2. *Het zonder toestemming uitvoeren van nevenactiviteiten kan leiden tot beëindiging van het dienstverband.*

**artikel 11. Geheimhouding**

(...)

**artikel 12. Non-concurrentie**

12.1. *Het is de Werknemer, ongeacht de wijze waarop en de redenen waarom de Arbeidsovereenkomst tot een einde is gekomen en zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van LBB, niet toegestaan om tot vijf jaar na einde dienstbetrekking, op enigerlei wijze, direct of indirect zakelijke contacten te onderhouden met (rechts-)personen waarmee LBB gedurende de laatste drie jaar voorafgaand aan het einde van de Arbeidsovereenkomst enig zakelijk contact heeft gehad of waarmee de nieuwe werkgever (eventueel via tussenpersoon) zakelijk contact onderhoudt.*

12.2. *Het is de Werknemer, ongeacht de wijze waarop en de redenen waarom de Arbeidsovereenkomst tot een einde is gekomen en zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van LBB, niet toegestaan, om tot vijf jaar na einde dienstbetrekking, andere werknemers of personen die in de laatste drie jaar voorafgaand aan het einde van de Arbeidsovereenkomst een dienstbetrekking hebben of hebben gehad met LBB en/of met haar gelieerde ondernemingen te bewegen de Arbeidsovereenkomst met LBB te beëindigen en/of in dienst te nemen.*

(...)

**artikel 13. Boeteclausule**

13.1. *Bij overtreding van voorgaande artikelen betrekking hebben op het verbod op nevenactiviteiten, geheimhouding en/of non-concurrentie, verbeurt de Werknemer – in afwijking van het bepaalde in artikel 7:650 lid 3, 4 en 5 BW – jegens LBB, zonder dat daarvoor een aankondiging of ingebrekestelling is vereist, een aan LBB toekomende opeisbare boete van € 5.000,- per overtreding, te vermeerderen met € 500,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, één en ander onverminderd het recht van LBB Solutions B.V. om daarnaast nakoming te vorderen van de bepalingen van deze Arbeidsovereenkomst.*

13.2. *LBB Solutions B.V. kan, in plaats van de boete genoemd onder 13.1, volledige schadevergoeding vorderen, te vermeerderen met rente en kosten op grond van de wet.*

13.3. *Overtreding zal voor LBB Solutions B.V. een dringende reden vormen tot ontslag op staande voet (...)."*

2.3. NL Security B.V., opdrachtgever van LBB, heeft op 30 juni 2020 aan [X] van LBB per e-mail bericht dat per 1 augustus 2020 de inzet van (medewerkers van) LBB bij NL Security B.V. beëindigd zal worden. De belangrijkste reden daarvoor is, zo schrijft [gemachtigde] van NL Security B.V., dat Lidl de structurele inzet van eigen beveiligers van NL Security B.V. eist en dat zij dus zo min mogelijk gebruik moet maken van inhuurpartijen. Bovendien moet de inhuur die NL Security B.V. doet aan een aantal vereisten voldoen. Tot slot schrijft [gemachtigde] *“Ik ben eventueel bereid om een aantal van de vaste medewerkers over te nemen om jou te ontlasten en de werkgelegenheid van deze mensen te garanderen. Ik kan persoonlijk met ze in gesprek gaan om te polsen of zij eventueel over willen stappen. Dit zou voor jou dan het mogelijke risico van kosten bij ontslag kunnen wegnemen.”*

2.4. LBB is niet ingegaan op het voorstel van NL Security B.V. om medewerkers over te nemen.

2.5. Op 9 juli 2020 heeft [gedaagde] zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. Zijn arbeidsovereenkomst zou daarmee per 1 september 2020 beëindigd zijn en hij zou in de maand augustus verlofdagen opnemen. Na [gedaagde] hebben ook twee andere medewerkers van LBB ontslag genomen.

2.6. Op 15 juli 2020 heeft LBB [gedaagde] per brief opgeroepen voor een gesprek op 20 juli 2020. [gedaagde] gaf aan op 20 juli 2020 verhinderd te zijn.

2.7. Op 16 juli 2020 heeft LBB [gedaagde] per e-mail opgeroepen voor een gesprek tijdens werktijd op 17 juli 2020. [gedaagde] is daar niet verschenen.

2.8. Op 17 juli 2020 heeft LBB [gedaagde] op non-actief gesteld. Als reden voor de non-actiefstelling wijst LBB op werkweigering, wegens het niet verschijnen op een gesprek waarvoor [gedaagde] was uitgenodigd, en geeft LBB aan dat er een aantal ongeregeldheden zijn geconstateerd in de uitvoering van de werkzaamheden van [gedaagde].

2.9. In de avond van 17 juli 2020 heeft de vriendin van [gedaagde] namens [gedaagde], na verzoek daartoe door LBB, de bedrijfsauto en andere eigendommen van LBB ingeleverd, waaronder de bedrijfskleding van [gedaagde] en de beveiligingspas.

2.10. Op 18 juli 2020 heeft [gedaagde] gemaïld niet akkoord te gaan met de non-actiefstelling en beschikbaar te blijven voor werk.

2.11. Een door LBB ingeschakeld recherchebureau heeft geconstateerd dat [gedaagde] op 18 juli 2020 werkzaamheden verrichtte bij Lidl in Nijmegen en dat hij het uniform van NL Security B.V. droeg.

2.12. Bij brief van 21 juli 2020 heeft LBB [gedaagde] op staande voet ontslagen. De brief vermeld, voor zover hier van belang, het volgende:

*“Vorige week heb ik meerdere signalen gekregen waaruit blijkt dat u de intentie heeft om, samen met de twee andere medewerkers van LBB, in dienst te treden bij NL Security en van daaruit de beveiligingswerkzaamheden bij Lidl voort te zetten. Daarmee ontnemt u LBB inkomsten en handelt u onrechtmatig. Ik heb u opgeroepen voor een gesprek op maandag 20 juli jl. om mijn vermoedens met u te bespreken. Dit heeft u geweigerd, omdat u naar uw zeggen privé verplichtingen zou hebben. (...). Zaterdag 18 juli 2020 stond u ingepland als beveiliging voor de Lidl te Nijmegen. Ik had het vermoeden dat u de ingeplande dienst toch zou uitvoeren, terwijl u op non-actief was gesteld. Om die reden heb ik een recherchebureau (...) ingeschakeld om te controleren of u daar als beveiliging aanwezig zou zijn of niet. De door mij ingeschakelde rechercheur heeft geconstateerd dat u daar als beveiliging aan het werk was. U heeft dit bewust voor LBB verzwegen. U droeg tijdens uw werkzaamheden een uniform van NL Security (...). Hiermee heeft u het in uw arbeidsovereenkomst opgenomen verbod tot het verrichten van nevenwerkzaamheden (art. 10) overtreden. In dat artikel staat vermeld dat overtreding van dit verbod kan leiden tot beëindiging van het dienstverband. Op grond van het voorgaande kan ik niet anders concluderen dan dat u zich niet als een goed werknemer hebt gedragen. U heeft door uw handelswijze bewust het verbod tot nevenactiviteiten overtreden en u heeft de op non-actiefstelling met voeten getreden. Daar komt bij dat u thans werkzaamheden verricht in dienst van althans in opdracht van NL Security, zijnde een relatie van LBB.*

*Uw handelswijze brengt met zich mee dat het vertrouwen ernstig is geschonden. Het kan derhalve niet van LBB gevergd worden het dienstverband nog langer te laten voortduren. Uw onmiddellijk ontslag is derhalve geïndiceerd.*

*Hierbij bevestig ik u schriftelijk dat uw arbeidsovereenkomst per heden met onmiddellijke ingang is opgezegd wegens aanwezigheid van dringende redenen. De dringende redenen zijn gelegen in de hiervoor genoemde omstandigheden. (...) Volledigheidshalve wijs ik u er op dat het geheimhoudingsbeding (art. 11), het non-concurrentiebeding (art. 12) en het daaraan gekoppelde boetebeding in uw arbeidsovereenkomst ook na einde dienstverband onverkort van kracht blijven.”*

2.13. [gedaagde] is met ingang van 18 juli 2020 in dienst getreden bij NL Security B.V.

### **3. De vordering en het verweer**

3.1. LBB vordert, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, [gedaagde] te veroordelen:

- I. om binnen 24 uur na het te wijzen vonnis de werkzaamheden ten behoeve van NL Security B.V. te staken en gestaakt te houden gedurende de resterende looptijd van het non-concurrentiebeding als bedoeld in artikel 12.1 van de arbeidsovereenkomst, onder verbeurte van een dwangsom van € 500,- per dag of per deel van een dag dat [gedaagde] in gebreke blijft aan het vonnis te voldoen;

- II. tot naleving van het bepaalde in artikel 12.2 van de arbeidsovereenkomst, onder verbeurte van een dwangsom van € 500,- per dag of per deel van een dag dat [gedaagde] in gebreke blijft aan het vonnis te voldoen;
- III. tot betaling aan LBB van de verbeurde contractuele boete wegens overtreding van het relatiebeding zoals opgenomen in artikel 12.1 van de arbeidsovereenkomst tot een bedrag van € 8.000,- en de verbeurde boete wegens overtreding van artikel 12.2 van de arbeidsovereenkomst ad € 10.000,- dan wel een redelijk voorschot hieromtrent, te vermeerderen met € 500,- per dag voor elke dag dat de overtreding van het relatiebeding voortduurt vanaf 2 augustus 2020;
- IV. tot betaling van de proceskosten, de deurwaarderskosten en de kosten van het recherchebureau ad € 211,50 exclusief btw daaronder begrepen, te voldoen binnen 14 dagen na dagtekening van het vonnis en indien voldoening binnen die termijn niet plaatsvindt, te vermeerderen met de wettelijke rente over deze kosten vanaf 14 dagen na dagtekening van het vonnis;
- V. tot betaling van de (na)kosten indien niet binnen 14 dagen, na dagtekening van de aanschrijving, tot vrijwillige voldoening aan het vonnis is voldaan.

3.2. Aan haar vordering legt LBB ten grondslag dat [gedaagde] het relatiebeding (art. 12.1 van de arbeidsovereenkomst) overtreden heeft door in dienst te treden bij NL Security B.V. Dit bedrijf was namelijk (de grootste) opdrachtgever van LBB en een directe concurrent. Door LBB is hiervoor geen schriftelijke toestemming verleend. Verder is ook, zo stelt LBB, het anti-ronselbeding (art. 12.2 van de arbeidsovereenkomst) door [gedaagde] overtreden, want hij heeft twee medewerkers van LBB bewogen hun arbeidsovereenkomst met LBB op te zeggen en ook bij NL Security B.V. in dienst te treden. Op grond van artikel 13 van de arbeidsovereenkomst moet [gedaagde] boetes betalen. LBB heeft er belang bij dat [gedaagde] niet langer bij NL Security B.V. werkzaam zal zijn, omdat [gedaagde] en de andere twee medewerkers, samen met nog een medewerker (in totaal vier dus) de enige werknemers van LBB waren en [gedaagde] LBB al maanden aan het ondermijnen is en de schade van LBB steeds groter wordt, aldus LBB.

3.3. [gedaagde] heeft gemotiveerd verweer gevoerd.

#### **4. De beoordeling**

4.1. Het spoedeisend belang vloeit voort uit de aard van de vordering.

4.2. Vooropgesteld wordt dat het in artikel 12.1 van de arbeidsovereenkomst neergelegde relatiebeding moet worden aangemerkt als een concurrentiebeding in de zin van artikel 7:653 BW, nu [gedaagde] daarmee op zekere wijze beperkt wordt in zijn bevoegdheid om na het einde van de arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn.

4.3. [gedaagde] betwist allereerst dat sprake is van een geldig concurrentiebeding, omdat hij de betreffende pagina niet heeft geparafeerd. Dat verweer faalt, nu reeds aan het schriftelijkheidsvereiste is voldaan met de ondertekening van de laatste pagina van de arbeidsovereenkomst.

4.4. [gedaagde] heeft voorts betoogd dat sprake is van een verboden beding. Hij beroept zich in dat verband op artikel 12 van de Cao Particuliere Beveiliging (hierna: de Cao) getiteld “Aangaan arbeidsovereenkomst” met in lid 3 de volgende bepaling: *“Het is de werkgever verboden om een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst op te nemen.”*

4.5. Niet in geschil is dat de Cao niet op de arbeidsovereenkomst van [gedaagde] van toepassing is verklaard. Naar de voorzieningenrechter begrijpt zijn partijen geen lid van de Cao-sluitende partijen, zodat de Cao ook niet uit hoofde van artikel 9 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst op de onderhavige arbeidsovereenkomst van toepassing is. Nu partijen het erover eens zijn dat LBB wel onder de werkingssfeer van de Cao valt, is deze desalniettemin van toepassing op de arbeidsovereenkomst gedurende de periode dat deze algemeen verbindend is verklaard (artikel 2 lid 1 Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten).

4.6. Vastgesteld wordt dat artikel 12 van de Cao algemeen verbindend is verklaard van

---

4 mei 2019 tot 4 mei 2021 en thans dus van toepassing is op de arbeidsovereenkomst, zodat moet worden beoordeeld of het daarin verwoorde verbod is overtreden.

4.7. Partijen verschillen van mening over de reikwijdte van het verbod, of het geldt voor alle (ook al gesloten) concurrentiebedingen, zoals [gedaagde] stelt, of enkel voor nieuw te sluiten concurrentiebedingen, zoals LBB stelt. Deze vraag moet beantwoord worden door de betreffende cao-bepaling uit te leggen. Dat betekent dat de bewoordingen van de desbetreffende bepaling (artikel 12 lid 3 van de cao), gelezen in het licht van de gehele tekst van die overeenkomst, in beginsel van doorslaggevende betekenis zijn (CAO-norm). Het gaat hierbij niet om een louter taalkundige uitleg, maar een uitleg naar objectieve maatstaven, waarbij onder meer acht kan worden geslagen op de elders in de CAO gebruikte formuleringen en op de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen waartoe de onderscheiden op zichzelf mogelijke tekstinterpretaties zouden leiden.

4.8. Aan de hand van de hierboven genoemde cao-norm komt de voorzieningenrechter tot de conclusie dat het verbod in artikel 12 lid 3 van de Cao enkel geldt voor nieuw te sluiten concurrentiebedingen. Dit volgt uit het kopje van het artikel “aangaan arbeidsovereenkomst” en daarnaast uit de woorden in lid 3 zelf “op te nemen”. Het verbod raakt bestaande rechtsgeldig gesloten bedingen dus niet. Dat een eerbiedigende werking van de Cao ten opzichte van bestaande bedingen is beoogd, is ook aannemelijk uit oogpunt van rechtszekerheid. Weliswaar was een soortgelijk verbod opgenomen in de voorganger van de Cao, maar daar zat een cao-olozende periode tussenin, waarin ook gebonden werkgevers vrij waren om concurrentiebedingen te sluiten.

4.9. Vast staat dat het onderhavige relatiebeding reeds was overeengekomen op het moment dat artikel 12 lid 3 van de Cao door middel van de algemeen verbindend verklaring op de arbeidsovereenkomst van toepassing werd. Gelet op voornoemde uitleg, is derhalve geen sprake van een verboden beding. Ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst (17 augustus 2016) was artikel 12 van de Cao niet algemeen verbindend verklaard. Dat betekent dat het verbod ook niet gold toen LBB de arbeidsovereenkomst met [gedaagde] sloot, zodat het relatiebeding destijds rechtsgeldig met [gedaagde] is overeengekomen.

4.10. [gedaagde] meent voorts dat LBB desondanks geen rechten aan het relatiebeding kan ontleen, omdat de arbeidsovereenkomst is geëindigd als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van LBB (artikel 7:653 lid 5 BW). Volgens [gedaagde] is hij ten onrechte op staande voet ontslagen.

4.11. De voorzieningenrechter is voorshands van oordeel (een kort geding procedure leent zich niet voor uitgebreide bewijslevering) dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen (of nalaten) door LBB. LBB heeft [gedaagde] per (aangetekende) brief en per e-mail proberen te bereiken voor een gesprek over de vermoedens die LBB had over het (mogelijke) indiensttreden van [gedaagde] bij NL Security B.V. LBB had zelfs, zo heeft zij onbetwist gesteld, geregeld dat een dienst van [gedaagde] overgenomen zou worden door een collega, zodat [gedaagde] het gesprek met zijn werkgever tijdens werktijd kon aangaan, maar [gedaagde] heeft geen gehoor gegeven aan deze oproepen. Dit terwijl een werknemer instructies van een werkgever in beginsel moet opvolgen. Daarna volgde op non-actiefstelling en is [gedaagde], zoals door LBB met het rapport van het recherchebureau is onderbouwd, in weerwil daarvan toch aan het werk gegaan. Dat [gedaagde] wist van zijn op non-actiefstelling blijkt uit het feit dat hij op 17 juli 2020 onder meer zijn werkkleding en beveiligingspas had ingeleverd. [gedaagde] is toen, zo is ook ter zitting aan de orde gekomen, in werkkleding en met een beveiligingspas van NL Security B.V. toch aan het werk gegaan. Hij had de op non-actiefstelling ook kunnen aanvechten en wedertewerkstelling kunnen vorderen. Naar voorlopig oordeel heeft [gedaagde] met zijn handelwijze hardnekkig geweigerd om redelijke opdrachten van LBB op te volgen en heeft hij LBB daarmee een dringende reden gegeven voor ontslag op staande voet. Dat brengt mee dat voorshands wordt geoordeeld dat het ontslag op staande voet standhoudt en LBB aangaande het ontslag dus geen (ernstig) verwijt treft, zodat zij [gedaagde] kan houden aan het relatiebeding.

4.12. Dan ligt de vraag voor of [gedaagde] het relatiebeding heeft geschonden. Deze vraag wordt bevestigend beantwoord. [gedaagde] heeft niet betwist dat hij in dienst is getreden bij NL Security B.V. Hij heeft dat zelfs erkend. Ook heeft [gedaagde] niet betwist dat NL Security B.V. de (enige) opdrachtgever van LBB is. Anders dan [gedaagde] meent is voor iemand werken “zakelijk contact” en dat soort contacten zijn op grond van artikel 12.1 van de arbeidsovereenkomst niet toegestaan.

---

4.13. Dat betekent dat [gedaagde] veroordeeld zal worden de werkzaamheden ten behoeve van NL Security B.V. te staken. De door LBB gevorderde boete van € 8.000,- (€ 5.000,- ineens en € 500,- per dag x zes dagen), te vermeerderen met € 500,- per dag voor elke dag dat de overtreding van het relatiebeding voortduurt vanaf 2 augustus 2020, zal ook worden toegewezen. LBB heeft de hoogte van de verbeurde boete met stukken onderbouwd en [gedaagde] heeft niet betwist dat hij op de betreffende (zes) dagen voor NL Security B.V. heeft gewerkt. Het is daarom aannemelijk dat de rechter in de bodemprocedure tot het oordeel zal komen dat de boete(s) ingevolge artikel 13.1 van de arbeidsovereenkomst verbeurd zijn. De gevorderde dwangsom zal niet worden toegewezen. Een toewijzing zal, naar het oordeel van de voorzieningenrechter, niets toevoegen gezien het feit dat partijen al in de arbeidsovereenkomst een boetebeding zijn overeengekomen.

4.14. De door LBB gevorderde boete van € 10.000,- wegens overtreding door [gedaagde] van artikel 12.2 (anti-ronselbeding) zal niet worden toegewezen. LBB heeft gesteld dat [gedaagde] twee andere medewerkers bewogen heeft om ook te gaan werken bij NL Security B.V., maar [gedaagde] heeft dit gemotiveerd betwist. [gedaagde] heeft verklaard zijn collega's niet te hebben meegenomen. [gemachtigde], directeur van NL Security B.V., heeft ook verklaard dat gesprekken met die medewerkers afzonderlijk zijn gevoerd en dat [gedaagde] niemand heeft geronseld. In een later stadium zijn medewerkers (meer) samen opgetrokken, maar dat is niet hetzelfde, aldus [gedaagde]. Wat er precies gebeurd is en in welk tijdsbestek, zo oordeelt de voorzieningenrechter, is in dit kort geding niet vast te stellen. Dat vereist nadere bewijsvoering, waarvoor een kort geding zich naar haar aard niet leent. Nu voorshands niet is gebleken van overtreding van het anti-ronselbeding ziet de voorzieningenrechter geen aanleiding om [gedaagde] te gelasten dit beding na te komen (op straffe van een dwangsom).

4.15. Voor toewijzing van de kosten van het rapport van het recherchebureau is door LBB geen grondslag gesteld, anders dan dat verzocht is om proceskostenveroordeling. [gedaagde] wordt in het ongelijk gesteld en moet daarom de proceskosten dragen. De gevorderde nakosten worden toegewezen tot een half salarispunt van het toegewezen salaris van de gemachtigde met een maximum van € 120,00.

## **5. De beslissing**

De kantonrechter

*rechtdoende als voorzieningenrechter*

5.1. veroordeelt [gedaagde] om binnen 24 uur na dagtekening van dit vonnis de werkzaamheden ten behoeve van NL Security B.V. te staken en gestaakt te houden gedurende de resterende looptijd van het non-concurrentiebeding als bedoeld in artikel 12.1 van de arbeidsovereenkomst;

5.2. veroordeelt [gedaagde] tot naleving van het bepaalde in artikel 12.2 van de arbeidsovereenkomst;

5.3. veroordeelt [gedaagde] tot betaling aan LBB van de verbeurde contractuele boete wegens overtreding van het relatiebeding zoals opgenomen in artikel 12.1 van de arbeidsovereenkomst tot een bedrag van € 8.000,-, te vermeerderen met € 500,- per dag voor elke dag dat de overtreding van het relatiebeding voortduurt vanaf 2 augustus 2020;

5.4. veroordeelt [gedaagde] in de proceskosten, tot deze uitspraak aan de kant van LBB begroot op € 102,96 aan dagvaardingskosten, € 996,- aan griffierecht en € 720,- aan salaris voor de gemachtigde, te voldoen binnen 14 dagen na dagtekening van dit vonnis, bij gebreke waarvan voormelde bedragen worden vermeerderd met de wettelijke rente met ingang van de vijftiende dag na de datum van dit vonnis tot de dag van volledige betaling;

5.5. veroordeelt [gedaagde] tot betaling van € 120,- aan kosten die na dit vonnis zullen ontstaan, indien niet binnen 14 dagen na dagtekening van de aanschrijving tot vrijwillige voldoening aan het vonnis is voldaan.

5.6. verklaart deze veroordelingen uitvoerbaar bij voorraad;

---

5.7. wijst het meer of anders gevorderde af.

Dit vonnis is gewezen door de kantonrechter mr. M.J.P. Heijmans en in het openbaar uitgesproken op