

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft een weloverwogen keuze gemaakt door in dienst te treden bij werkgeefster en het ondernemerschap prijs te geven. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster vanwege het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Geen recht op schadevergoeding.

Feiten

Werkneemster heeft 'Schoolpics' ontwikkeld, een innovatief platform dat de mogelijkheid biedt aan ouders om een fotoboek samen te stellen en af te drukken met foto's uit het Ouderportaal van scholen en/of opvanginstellingen. Op 18 december 2017 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de heer X, ceo van Konnect. In dit gesprek heeft werkneemster haar businessplannen voor Schoolpics gepresenteerd. Tussen partijen is nadien geen samenwerking tot stand gekomen. Op 18 januari 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de heer Y, ceo van Flexkids. Tussen partijen is per 18 oktober 2018 een samenwerking tot stand gekomen. Vanaf dat moment heeft Flexkids het schoolboekplatform van werkneemster – Schoolpics – beschikbaar gesteld voor klanten (opvangorganisaties) van Flexkids. Op 14 juli 2019 zijn Flexkids en Konnect gefuseerd tot KidsKonnect B.V. (hierna: Kidskonnect). Kidskonnect is een onderneming die zich richt op het aanbieden van software ten behoeve van de opvang en ontwikkeling van kinderen. De consequentie van voornoemde fusie was dat KidsKonnect – omdat Konnect bezig was met de ontwikkeling van haar eigen schoolboekplatform genaamd "Van Madelief" – Schoolpics niet langer zou gebruiken. In de daaropvolgende periode hebben partijen gecorrespondeerd over indiensttreding van werkneemster bij Kidskonnect op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werkneemster is op 1 april 2020 voor de duur van één jaar in dienst getreden bij Kidskonnect. De arbeidsovereenkomst is nadien nogmaals voor bepaalde tijd verlengd tot 31 maart 2022. Op 4 februari 2022 heeft Kidskonnect aan werkneemster medegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst niet opnieuw verlengd zal worden. Werkneemster heeft primair verzocht om een billijke vergoeding van € 50.000 op grond van artikel 7:673 lid 9 BW, omdat het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst na 31 maart 2022 het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Kidskonnect. De ernstige verwijtbaarheid ziet erop dat werkneemster (i) onder valse voorwendselen in dienst is getreden bij Kidskonnect, (ii) de arbeidsovereenkomst met haar uitsluitend is aangegaan om de knowhow van werkneemster over te nemen en haar vervolgens aan de kant te zetten, en (iii) in strijd met gedane toezeggingen de arbeidsovereenkomst niet is verlengd. Subsidiair heeft werkneemster verzocht om een schadevergoeding van € 50.000 op grond van artikel

7:611 BW. In dat kader heeft werkneemster aangevoerd dat Kidskonnnect een onjuiste voorstelling van zaken heeft gegeven bij haar indiensttreding.

Oordeel

Billijke vergoeding

De kantonrechter stelt voorop dat het Kidskonnnect in beginsel vrijstond om de tijdelijke arbeidsovereenkomst met werkneemster al dan niet te verlengen. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst na een einde van rechtswege niet wordt voortgezet, zich niet snel zal voordoen. Ook in het voorliggende geval is daarvan geen sprake. Allereerst blijkt voldoende duidelijk uit de door Kidskonnnect overgelegde stukken en haar toelichting daarop dat Konnect in 2015 en 2017 al bezig was met een onderzoek naar een schoolboekplatform. Aldus kan niet worden gezegd dat Kidskonnnect geen eigen vorm van een schoolboekplatform had, voordat zij met werkneemster in contact is geraakt. Dat Van Madelief op het moment van indiensttreding nog in de kinderschoenen stond, maakt dit niet anders. Dat Kidskonnnect werkneemster zou hebben misleid bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, is ook onvoldoende gebleken. Uit de overgelegde correspondentie volgt dat partijen hebben gecorrespondeerd over de voorwaarden van indiensttreding. Uit de e-mailwisseling tussen partijen – en meer specifiek de e-mail van 30 januari 2020 – blijkt dat werkneemster een weloverwogen keuze heeft gemaakt om bij Kidskonnnect in dienst te treden en het ondernemerschap prijs te geven. Dit is een afweging geweest van goede en kwade kansen. Voor zover werkneemster heeft bedoeld dat door Kidskonnnect een onvoorwaardelijke toezegging aan werkneemster is gedaan voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, faalt dit verweer eveneens. Evenmin is voldoende gebleken dat Van Madelief als gevolg van de gedragingen van Kidskonnnect zelf geen succes kon worden. Werkneemster heeft haar stelling op dit punt onvoldoende onderbouwd. Uiteindelijk is Van Madelief, hoe vervelend ook voor beide partijen, geen succes gebleken. De door Kidskonnnect overgelegde cijfers heeft werkneemster in dat kader ook niet betwist.

Schadevergoeding

De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster onvoldoende feiten en omstandigheden heeft aangevoerd die leiden tot aansprakelijkheid op grond van artikel 7:611 BW. Het standpunt van werkneemster dat Kidskonnnect een onjuiste voorstelling van zaken heeft gegeven, slaagt niet. Verder is de kantonrechter het eens met Kidskonnnect dat een werkgever gedurende het dienstverband gebruik mag maken van de kennis en competenties van haar werknemer(s) en dus ook van de kennis en kunde van werkneemster met betrekking tot schoolboekplatforms. Zoals hiervoor overwogen blijkt duidelijk uit de correspondentie tussen partijen dat werkneemster een weloverwogen keuze heeft gemaakt om bij Kidskonnnect in dienst te treden. Dat had zij niet hoeven doen. Zij is ook twee keer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan en heeft er weloverwogen voor gekozen om met Schoolpics te stoppen. Ten slotte laat het voorgaande onverlet dat, ook in de hypothetische situatie dat Kidskonnnect op grond van artikel 7:611 BW aansprakelijk zou zijn, ieder causaal verband

ontbreekt tussen het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst en de door werkneemster gestelde schade. Werkneemster heeft op dit punt onvoldoende aan haar stelplicht voldaan. De conclusie is dat een vergoeding op grond van artikel 7:611 BW eveneens wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:10253

Zaaknummer: 9970374 AO VERZ 22 64

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: N.M. Niewold en L.H.F. Stuurop

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:673 BW