

RECHTSPRAAK

Werknemer is op 16 juni 2000 op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden van Sweet Paradise. In deze arbeidsovereenkomst zijn een concurrentiebeding en een relatiebeding opgenomen. Op basis van deze bedingen is het werknemer onder meer verboden om gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst, alsmede gedurende een periode van twee jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Sweet Paradise werkzaam te zijn bij een concurrent van Sweet Paradise of ten behoeve van klanten van Sweet Paradise. Gedaagde 2 en gedaagde 3 hebben werknemer in de zomer van 2007 benaderd om bij gedaagde 1 in dienst te treden. Met ingang van 1 april 2008 is de arbeidsovereenkomst tussen Sweet Paradise en werknemer na opzegging door werknemer geëindigd. Na afloop van de arbeidsovereenkomst is werknemer in dienst getreden van gedaagde 1. Sweet Paradise vordert schadevergoeding van gedaagde 1 wegens het profiteren van de wanprestatie van werknemer jegens Sweet Paradise (overtreden van het concurrentiebeding).

De rechtbank oordeelt als volgt. Het handelen met iemand terwijl men weet dat deze door het handelen een door hem met een derde gesloten overeenkomst schendt, is op zichzelf jegens die derde niet onrechtmatig. Van onrechtmatigheid is pas sprake indien die aangesproken partij weet of behoort te weten dat zijn wederpartij door het sluiten van de desbetreffende overeenkomst, kort gezegd, wanprestatie pleegt jegens een derde, en bovendien sprake is van bijkomende omstandigheden (HR 26 januari 2007, *NJ* 2007, 78). In het algemeen is het in dienst nemen van een werknemer die voorheen bij een directe concurrent werkte en gebonden is aan een concurrentie- en/of relatiebeding dan wel een geheimhoudingsplicht, dus niet zonder meer jegens de voormalige werkgever onrechtmatig te achten. Bijzondere omstandigheden kunnen er toe leiden, dat daarover anders geoordeeld moet worden. Ook als aannemelijk is dat de nieuwe werkgever voordeel aan zijn handelwijze ontleent en de oude werkgever daardoor nadeel lijdt, is dat nog niet voldoende. Als een dergelijke bijzondere omstandigheid kan onder meer wel gelden dat de nieuwe werkgever van het indiensttreden van de nieuwe werknemer gebruik maakt of laat maken om - met behulp van de kennis door die werknemer bij de vorige werkgever opgedaan - zich in het bijzonder te richten op de relaties van die vorige werkgever teneinde deze relaties, al dan niet door het doen van verlokkelijke aanbiedingen, te bewegen de banden met de vorige werkgever te verbreken om een nieuwe relatie aan te gaan met de werkgever bij wie de werknemer in dienst is getreden. Noch daargelaten de vraag of werknemer het concurrentiebeding met Sweet Paradise heeft overtreden en de vraag of gedaagde 1 door hun handelwijze bewust hebben geprofiteerd van de door Sweet Paradise gestelde wanprestatie van werknemer, oordeelt de voorzieningenrechter voorshands dat er in het kader van dit kort geding geen bijkomende

omstandigheden aannemelijk geworden zijn die er toe leiden dat de handelwijze van gedaagde 1 jegens Sweet Paradise onrechtmatig is te achten. De concurrerende activiteiten van gedaagde 1, acht de voorzieningenrechter voorshands niet onrechtmatig. Gedaagde 1 zijn niet aansprakelijk jegens Sweet Paradise voor de schade die Sweet Paradise stelt te hebben geleden, zodat het jegens gedaagde 1 gevorderde zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-11-2008

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2008:BH3365

Zaaknummer: 149869/KG ZA 08-475

Wetsartikelen: 6:162 BW en 7:653 BW