

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ex-werkgever draagt bewijslast onrechtmatige concurrentie.

Werkgever exploiteert een handelsbedrijf dat zich bezighoudt met de import van regenkleding, outdoor- en vrijetijdskleding, fietstassen en rugzakken. Daarnaast heeft zij een klein productiebedrijf waar foedralen en tassen voor de schietsport worden gemaakt. Tussen werkgever en werknemer heeft een arbeidsovereenkomst bestaan van 1 oktober 1981 tot en met 1 oktober 2006, waarbij werknemer heeft gefungeerd als manager met een algemene volmacht voor beheersdaden, met uitzondering van die met betrekking tot onroerende zaken. Werknemer heeft vervolgens als freelancer tot 2009 werkzaamheden voor werkgever verricht. Werkgever vordert in deze procedure schadevergoeding van ruim EUR 600.000 van werknemer. Aan die vordering heeft werkgever primair ten grondslag gelegd dat werknemer jegens hem onrechtmatig heeft gehandeld doordat hij na beëindiging van zijn dienstverband in maart 2009 de belangrijkste relaties van werkgever (actief) heeft benaderd en uiterst gevoelige bedrijfsinformatie aan hen heeft doorgespeeld, waarschijnlijk voor eigen financieel gewin. Subsidiar heeft zij aan haar vordering ten grondslag gelegd dat werknemer zich niet als goed werknemer heeft gedragen en dus artikel 7:611 BW heeft geschonden, door vertrouwelijke informatie te openbaren en bedrijfsrelatie 2 en bedrijfsrelatie 1 met elkaar in contact te brengen, althans zich jegens haar in strijd met de redelijkheid en billijkheid heeft gedragen. Hierdoor heeft werkgever een grote order misgelopen.

Het hof oordeelt als volgt. Bij gebreke van een concurrentie-, relatie- en/of geheimhoudingsbeding staat het de werknemer dan wel een persoon die op een andere basis dan een arbeidscontract in een onderneming werkzaam is, zoals in dit geval de opdrachtnemer, in beginsel vrij om zich na afloop van de overeenkomst in vrije concurrentie met zijn voormalige werk- of opdrachtgever te begeven, ook wanneer laatstgenoemde daarvan nadeel ondervindt. Bijkomende omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat handelingen van de voormalig werknemer als onrechtmatige concurrentie moeten worden aangemerkt. Uit HR 9 december 1955 (Boogaard/Vesta, NJ 1956/157) volgt dat van onrechtmatige concurrentie sprake is als is voldaan aan drie vereisten, te weten: (a) het stelselmatig en substantieel afbreken van (b) het duurzame bedrijfsdebiet van de voormalige werkgever, dat de voormalige werknemer in het kader van de (arbeids)overeenkomst heeft meehelpen opbouwen (c) met de hulpmiddelen die hij daartoe vertrouwelijk van zijn voormalige werkgever ter beschikking kreeg. Van ongeoorloofde concurrentie kan dus sprake zijn, wanneer de voormalig werknemer met behulp van vertrouwelijke informatie van zijn voormalige werkgever duurzame relaties van die werkgever benadert en aldus afbreuk doet aan het bedrijfsdebiet van de voormalige

werkgever, daarbij gebruikmakend van de knowhow en/of de goodwill die hij bij diezelfde werkgever heeft verkregen. De vraag of een dergelijke handelwijze onrechtmatig is, hangt onder meer af van de wijze waarop en de mate waarin zij plaatsvindt. Werkgever stelt zich op het standpunt dat werknemer beide grote klanten van werkgever actief met elkaar – en tegen vergoeding – in contact heeft gebracht. Werknemer betwist dit en stelt zich op het standpunt dat hij door relatie 1 is benaderd met het verzoek in contact te treden met relatie 2. De bewijslast ter zake rust op werkgever. Het hof staat nadere bewijsvoering toe.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 10-02-2015

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2015:850

Zaaknummer: 200.133.391

Rechters: M.F.J.N. van Osch, A.E.B. ter Heide en H. van Loo

Advocaten: S.J.E. van Bergen en M. Hissink

Wetsartikelen: 6:162 BW en 7:611 BW