

RECHTSPRAAK

Costselect-Cardselect B.V./werknemer

In vaststellingsovereenkomst wordt overeengekomen dat concurrentiebeding en relatiebeding van Service Merchandiser komen te vervallen. Geen onrechtmatige concurrentie door indiensttreding bij concurrent.

Werknemer is op 2 december 2002 in dienst getreden bij Cardselect in de functie van Service Merchandiser. Op 27 augustus 2015 is een vaststellingsovereenkomst ondertekend, waarin is bepaald dat het dienstverband zal eindigen per 1 januari 2016. Overeengekomen is dat het concurrentiebeding en het relatiebeding, alsmede het daarop van toepassing verklaarde boetebeding komen te vervallen. Kern van het geschil is de vraag of werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan onrechtmatige concurrentie door de werkzaamheden die hij uitvoert voor zijn nieuwe werkgever Trendzz. Cardselect stelt dat Trendzz haar verkoopconcept heeft gekopieerd en dat er kaartenmolens van Trendzz zijn geplaatst bij met name de goedlopende verkooppunten waar ook Cardselect molens heeft staan. Volgens Cardselect is als gevolg hiervan haar omzet op die verkooplocaties teruggelopen, zodat zij schade heeft geleden. Zij vordert daarom in kort geding naast een verbod op de concurrerende activiteiten, een voorschot op die schade ten bedrage van € 30.000. Voorts stelt Cardselect dat werknemer al in september 2015 is gestart met zijn werkzaamheden voor Trendzz, zonder dat hij dit heeft meegedeeld aan Cardselect. Gelet op hetgeen is overeengekomen in de vaststellingsovereenkomst zou daarom het dienstverband bij Cardselect al eerder ten einde zijn gekomen. Nu dit niet is gebeurd heeft werknemer ten onrechte aanspraak gemaakt op loondoorbetaling tot 1 januari 2016.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Met betrekking tot het toetsingskader wordt verwezen naar het arrest van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 22 december 2015 (AR 2015-1336) en HR 9 december 1955, *NJ* 1956/157 (Boogaard/Vesta). Dat werknemer bij de benadering van klanten voor zijn nieuwe werkgever gebruik heeft gemaakt van een fysieke lijst met de klanten van Cardselect is voorshands niet gebleken. Het enkele feit dat werknemer gebruik heeft gemaakt van adressen die hij kende uit zijn vorige dienstverband, is onvoldoende om het handelen van werknemer te bestempelen als onrechtmatig. Werknemer heeft verder voor zijn nieuwe werkgever ook nieuwe klanten geworven. Dat hij die klanten niet had kunnen werven als hij niet beschikte over specifieke kennis uit het bedrijf van Cardselect, is niet gebleken. Voorshands is ook niet gebleken dat werknemer zich heeft gewend tot exclusieve klanten van Cardselect en dat hij deze klanten met gebruikmaking van informatie van Cardselect zou hebben overgehaald om niet langer zaken te doen met Cardselect, maar in plaats daarvan

zaken te gaan doen met Trendzz. Cardselect heeft ter onderbouwing van haar stelling dat werknemer wel degelijk bedrijfsinformatie van Cardselect heeft gebruikt om stelselmatig haar bedrijfsdebet af te breken nog gesteld dat werknemer in zijn nieuwe dienstverband bij Trendzz heeft doorgeborduurd op haar goedlopende producten en dat Trendzz met behulp van werknemer het verkoopconcept van Cardselect heeft gekopieerd. Dit is echter niet voldoende aannemelijk gemaakt. De lijsten met omzetgegevens over de jaren 2012 t/m 2016 laten een omzetterugloop zien. De cijfers bieden geen afdoende onderbouwing voor de stelling dat de omzetsdaling door toedoen van werknemer is ontstaan. Daar komt bij dat, in het licht van de maatstaf zoals in de vaste rechtspraak is geformuleerd, de door Cardselect gestelde omzetsdaling op zichzelf ook niet automatisch leidt tot het oordeel dat er sprake is van onrechtmatige concurrentie. Niet aannemelijk is geworden dat er in dit geval sprake is van onrechtmatige concurrentie.

Cardselect heeft nog gesteld dat werknemer al voorafgaand aan het dienstverband bij Trendzz een contract heeft afgesloten met een leverancier van molens, die ook levert aan Cardselect. Werknemer heeft dit gemotiveerd weersproken en daarmee ontkracht door toe te lichten dat hij eind 2015 in het kader van zijn sollicitatieprocedure in contact was met Trendzz. Trendzz was op dat moment al uit een andere hoek verwezen naar kaartmolenleverancier SWA, een leverancier die meerdere gebruikers van kaartenmolens bedient en dus niet specifiek en alleen aan Cardselect levert. Werknemer voert aan dat hij blij was met het vooruitzicht op zijn nieuwe baan en dat hij toen uit enthousiasme heeft voorgesteld om alvast een telefoontje te plegen naar SWA. Aldus heeft hij één enkele kaartmolen als proefproduct voor Trendzz besteld. Deze enkele handeling kan niet leiden tot de conclusie dat werknemer vóór 1 januari 2016 al daadwerkelijk tegen betaling van loon werkzaam was voor Trendzz en kan, voor zover dat in de stellingen van Cardselect mocht zijn besloten, ook niet worden aangemerkt als een stelselmatig benaderen van leveranciers van de voormalig werkgever. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 13-09-2016

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2016:3430

Zaaknummer: 5227215 \ VV EXPL 16-52

Rechters: M. Willemse

Advocaten: J.A. de Waard en T.H. Poot

Wetsartikelen: 7:653 BW en 6:162 BW