

RECHTSPRAAK

Costselect-cardselect B.V./werknemer

Concurrentiebeding en relatiebeding zijn niet overtreden door voormalig werknemer, nu geen sprake is van ‘mede drijven’ van een onderneming en nu geen onrechtmatige concurrentie heeft plaatsgevonden.

Cardselect is een uitgeverij en groothandel. Werknemer is op 13 maart 1997 in dienst gekomen bij (de rechtsvoorgangster van) Cardselect in de functie van service merchandiser tegen een salaris van € 2.368,50 bruto per maand. In de arbeidsovereenkomst tussen Cardselect en werknemer zijn een geheimhoudingsbeding en een concurrentiebeding opgenomen. Met ingang van 1 januari 2016 is werknemer in dienst gekomen bij Trendzz For You B.V. (hierna: Trendzz) in de functie van vertegenwoordiger. Cardselect vordert werknemer te verbieden gedurende een periode van vier jaar na dagtekening van het in dezen te wijzen vonnis activiteiten te ondernemen die concurrerend zijn aan de onderneming van Cardselect en werknemer te verbieden zakelijke contacten te onderhouden voor een periode van vier jaar met de klanten en leveranciers van Cardselect. Ook vordert Cardselect een voorschot van € 30.000 voor onrechtmatige concurrentie en een voorschot van € 15.000 ter zake van de in de arbeidsovereenkomst opgenomen boetebepaling. Werknemer heeft verweer gevoerd en vordert bij wege van voorlopige voorziening veroordeling van Cardselect tot betaling van vakantietoeslag over de periode 1 juni 2015 tot en met 31 december 2015 – en in geval van gebondenheid aan het beding – volledige schorsing van dit beding.

Volgens Cardselect is er met indiensttreding van werknemer bij Trendzz sprake van ‘mede drijven’ door werknemer van een zaak gelijk, gelijksoortig of aanverwant aan die van Cardselect en daarop rust volgens de tekst van het concurrentiebeding van Cardselect een boete. Naar het oordeel van de kantonrechter is er echter geen sprake van het mede drijven van een onderneming door werknemer. Cardselect heeft ook geen feiten of omstandigheden gesteld die tot de conclusie leiden dat het beding, met toepassing van het Haviltex-criterium, zo moet worden uitgelegd dat ook de (enkele) indiensttreding bij een andere, concurrerende werkgever onder het beding valt. Het betreffende beding is in de onderhavige situatie dus niet van toepassing. Vervolgens is aan de orde de vraag of werknemer zich, door als vertegenwoordiger aan het werk te gaan bij Trendzz, schuldig heeft gemaakt aan onrechtmatige concurrentie ten opzichte van zijn voormalige werkgever Cardselect. Dezelfde rechtsvraag en een vergelijkbare casus kwam aan de orde in ECLI:NL:RBOVE:2016:3430, het daar gevelde oordeel wordt deels overgenomen. Volgens werknemer heeft hij voor zijn nieuwe werkgever alle mogelijke potentiële klanten benaderd door hen te bezoeken en hen het

assortiment van Trendzz aan te bieden. Dat werknemer bij de benadering van klanten voor zijn nieuwe werkgever gebruik heeft gemaakt van een fysieke lijst met de klanten van Cardselect is de kantonrechter 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. Uit de stellingen van partijen en de overgelegde foto's komt naar voren dat winkeliers in veel gevallen molens van meerdere verschillende aanbieders naast elkaar hebben staan. De molens met artikelen van Cardselect zijn daarom niet verdwenen, maar de molens van Trendzz zijn erbij gekomen bij sommige klanten van Cardselect. Door Cardselect is onvoldoende onderbouwd dat sprake is van nadeel. Aldus heeft Cardselect niet aannemelijk gemaakt dat werknemer met een vooropgezet plan en met gekopieerde informatie stelselmatig en substantieel klanten van Cardselect heeft benaderd en overgehaald om in plaats van met Cardselect zaken te gaan doen met Trendzz. Nu in conventie onvoldoende aannemelijk is geacht dat er sprake is van onrechtmatige concurrentie, kan het door Cardselect ingeroepen opschortingsrecht geen stand houden. De vordering van werknemer tot betaling van het vakantiegeld over de periode 1 juni 2015 tot en met 31 december 2015 ad € 1.326,08 bruto is daarom toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 11-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2016:4067

Zaaknummer: 5268260 \ VV EXPL 16-56

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: J.A. de Waard en S. Bakker

Wetsartikelen: 7:653 BW