

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Voorlopige voorziening. Vordering tot nakoming concurrentiebeding afgewezen, omdat de manager van werkgever toestemming heeft verleend aan werknemer om in plaats A te mogen werken. Vordering tot nakoming relatiebeding wel toegewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2012 werkzaam bij werkgever, een groothandel in groente en fruit. In zijn arbeidsovereenkomst is zowel een concurrentie- als een relatiebeding opgenomen. Werknemer heeft in april 2016 ontslag genomen bij werkgever. Hij is nadien werkzaamheden gaan verrichten voor Fresh2You BV (hierna: Fresh2You) in plaats A. Fresh2You is ook een groothandel in groente en fruit. Werkgever vordert werknemer te verbieden om van 1 juni 2016 tot 1 juni 2017 werkzaam te zijn als bedoeld in het concurrentiebeding, binnen een straal van 40 kilometer waar werkgever is gevestigd, waaronder mede te verstaan plaats A en voor Fresh2You en werknemer te verbieden om in dezelfde periode werkzaam te zijn als bedoeld in het relatiebeding. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkgever afgewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Oordeel

Nakoming concurrentiebeding

Werkgever heeft niet weersproken dat manager X toestemming zou hebben gegeven aan werknemer om in plaats A te gaan werken. Werkgever heeft weliswaar betwist dat zij – expliciet en op rechtsgeldige wijze – mondeling toestemming zou hebben gegeven om werknemer in plaats A arbeid te laten verrichten, maar dit sluit niet uit dat X die toestemming wél heeft verleend. De enkele omstandigheid dat de directie van werkgever deze toestemming niet schriftelijk heeft bevestigd toont, anders dan werkgever heeft betoogd, niet aan dat geen sprake is geweest van een dergelijke toezegging. Werkgever heeft verder nog betwist dat op rechtsgeldige wijze mondelinge toestemming zou zijn verleend omdat alleen de bestuurder en de aandeelhouder bevoegd zijn om namens werkgever werknemers te ontheffen uit verplichtingen die voortvloeien uit beperkende bedingen. Nu werknemer gemotiveerd heeft betoogd dat hij op basis van de aan hem gedane toezeggingen erop mocht vertrouwen dat hij in plaats A kon gaan werken gaat het hof in deze voorlopige voorzieningenprocedure ook voorbij aan deze stelling van werkgever. Werknemer heeft zijn bevrijdende verweer, inhoudende dat het hem vrijstond om aansluitend aan zijn dienstverband bij werkgever in

plaats A te gaan werken, in het kader van deze voorlopigevoorzieningenprocedure voldoende aannemelijk gemaakt. Uit het voorgaande volgt dat voorshands onvoldoende aannemelijk is dat een vordering van werkgever tot nakoming van het concurrentiebeding en het daarbij behorende boetebeding door een bodemrechter (gedeeltelijk) zal worden toegewezen.

Nakoming relatiebeding

Werknemer heeft erkend dat hij na beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst relaties van werkgever heeft benaderd. Niet in geschil is dat dit natuurlijke of rechtspersonen betreft zoals bedoeld in het relatiebeding. Voor zover werknemer met betrekking tot zijn twee e-mails van 13 juli 2016 vanaf zijn zakelijke e-mailadres aan Z heeft betoogd dat van een welbewuste overtreding van het relatiebeding geen sprake was – al zou dit zo zijn geweest – neemt dat niet weg dat werknemer, nu hij blijkens zijn eigen stellingen altijd heeft gewerkt bij groente- en fruithandelsbedrijven, zich ervan bewust had moeten zijn dat het hem niet vrijstond om contact met Z te leggen. De omstandigheid dat hij Z per abuis had gekoppeld aan een onderneming die op de relatielijst stond vermeld, komt voor zijn risico. Hoewel werknemer in de e-mails niet expliciet heeft gevraagd of Z klant van Fresh2You wil worden, kan uit het feit dat hij de e-mails heeft gestuurd vanaf zijn nieuwe zakelijke e-mailadres en met de omschrijving 'Kers' voorshands niets anders worden opgemaakt dan dat hij Z heeft benaderd in de zin van het relatiebeding. Voor zover werknemer met betrekking tot B heeft betoogd dat hij hem niet heeft benaderd met de intentie om vanuit zijn dienstbetrekking met Fresh2You zaken te (gaan) doen met Hagé, dan nog staat vast dat Fresh2You vanaf medio juli 2016 kiwi's heeft afgenomen van Hagé. Werknemer heeft op dit punt geen, althans volstrekt onvoldoende verweer gevoerd tegen het betoog van werkgever, dat zij heeft onderbouwd met de e-mail van B. Uit het voorgaande volgt dat voorshands voldoende vaststaat dat werknemer in elk geval drie keer heeft gehandeld in strijd met het relatiebeding. Het hof is dan ook voorshands van oordeel dat voldoende vaststaat dat werknemer ten minste een boete van € 3000 verschuldigd is geworden en dat dit bedrag in een over de verbeurde boetes te voeren bodemprocedure in elk geval zal worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 17-01-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:131

Zaaknummer: 200.202.610_01

Rechters: O.G.H. Milar, M.E. Smorenburg en A.J. Henzen

Advocaten: B.R.J. Rothuizen en O. Lenselink

Wetsartikelen: 223 Rv en 7:653 BW