

RECHTSPRAAK

Industrielicht B.V./werknemer c.s.

Kort geding. Werknemer overtreedt relatie- en geheimhoudingsbeding door bij directe concurrent in dienst te treden. Concurrent handelt onrechtmatig jegens voormalig werkgever, door werknemer in dienst te nemen. Voorziening voor de duur van zes maanden. Dwangsomveroordeling.

Feiten

Werknemer is in 2009 in dienst getreden bij Industrielicht B.V. (hierna: Industrielicht). Werknemer is doorgroeid naar de functie van office manager binnendienst en is op enig moment (ook) werkzaamheden gaan verrichten in de buitendienst, als accountmanager (verkoop/acquisitie). In de arbeidsovereenkomst is zowel een relatie- als een geheimhoudingsbeding opgenomen. Werknemer heeft in december 2016 zijn arbeidsovereenkomst met Industrielicht opgezegd tegen 31 januari 2017. Vervolgens heeft werknemer een arbeidsovereenkomst gesloten met een concurrent van Industrielicht, Licht NL B.V. (hierna: Licht NL), die ingaat op 1 februari 2017, met als functie Key Accountmanager Technische Unie. Industrielicht beroept zich thans op schending van het relatie- en geheimhoudingsbeding, nu Technische Unie een klant van zowel Industrielicht als Licht NL is en werknemer zich ook in zijn nieuwe functie gaat richten op Technische Unie en daarmee Industrielicht beconcurrereert.

Oordeel

Vorderingen tegen werknemer

In dit geval is artikel 7:653 BW toepasselijk in de versie zoals deze luidde per 1 april 1997, dit op grond van artikel XXIIc WWZ, zodat van dat toetsingskader wordt uitgegaan. Industrielicht heeft een rechtens te respecteren belang bij nakoming van het relatiebeding en het geheimhoudingsbeding. Dit belang is gegeven, nu niet in geding is dat werknemer beschikt over relevante kennis met betrekking tot de commerciële belangen en relaties van Industrielicht. Bovendien heeft werknemer als werknemer van Industrielicht contact met klanten van Industrielicht onderhouden en een relatie met de betrokken contactpersonen aan de zijde van die klanten opgebouwd. Hiervan zou werknemer kunnen profiteren in zijn functie bij Licht NL. Het risico dat klanten van Industrielicht voortaan (vaker) voor (concurrerende producten van) Licht NL kiezen omdat werknemer daar is komen te werken, is geenszins denkbeeldig. Aan het oordeel dat Industrielicht recht en belang heeft nakoming

van het relatie- en geheimhoudingsbeding te vorderen, doet niet af dat een aantal klanten van Industrielicht ook al klant is van Licht NL. Dat neemt het belang van Industrielicht dat gediend is met nakoming van het relatie- en het geheimhoudingsbeding niet weg. Strekking van die bedingen is dat werknemer de door uitoefening van zijn functie opgedane kennis van de bedrijfsactiviteiten van Industrielicht en van de klanten van Industrielicht en de bij die klanten opgebouwde goodwill, niet mag aanwenden ten behoeve van een concurrent van Industrielicht. Dit teneinde te voorkomen dat Industrielicht daardoor ongerechtvaardigd wordt beperkt in haar commerciële kansen. Dat risico bestaat ook, of wellicht zelfs des te meer, als klanten van Industrielicht tegelijkertijd klanten van Licht NL zijn. De voorzieningenrechter acht al met al aannemelijk dat de kantonrechter in een eventuele bodemprocedure de werking van het relatiebeding en het geheimhoudingsbeding in ieder geval niet zal beperken tot een periode korter dan zes maanden. Daarom zal een voorziening worden getroffen voor de duur van zes maanden. Het opleggen van een dwangsom wordt gerechtvaardigd geacht. De dwangsom zal gesteld worden op € 25000 voor iedere afzonderlijke overtreding van het relatiebeding óf van het geheimhoudingsbeding. De dwangsom zal in zijn geheel (voor beide bedingen) worden gemaximeerd tot € 50.000.

Vorderingen tegen Licht NL

In de gegeven omstandigheden is de voorzieningenrechter van oordeel dat Licht NL onrechtmatig zou handelen indien zij zou profiteren van schending van het relatiebeding en/of geheimhoudingsbeding door werknemer. Partijen zijn immers grote concurrenten van elkaar. Licht NL wist van het relatiebeding en geheimhoudingsbeding toen zij werknemer aannam. Licht NL wist ook dat werknemer in zijn werk bij Industrielicht Technische Unie onder zijn hoede had en dat het in de rede lag dat Industrielicht niet gelukkig zou zijn met de overstap van werknemer naar Licht NL. Daar komt bij dat Industrielicht er terecht op heeft gewezen dat zij door middel van de klantcontacten die werknemer in 2016 onderhield met Technische Unie nu juist heeft geïnvesteerd in die klant, met de bedoeling de omzet bij die klant verder te ontwikkelen. Dit brengt de voorzieningenrechter tot het oordeel dat Licht NL onrechtmatig jegens Industrielicht handelt. De dwangsomveroordeling van Licht NL wordt op dezelfde wijze als bij werknemer aangepast.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-01-2017

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2017:883

Zaaknummer: C/10/517966 / KG ZA 17-4

Rechters: C. Bouwman

Advocaten: J.A.J. Werner, A.C. Hansen en P.A. Ellenbroek

Wetsartikelen: 7:653 (oud) BW