

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Werknemer handelt in strijd met eerdere beschikking van de kantonrechter door bij de concurrent van werkgever in dienst te treden. De dwangsommen zijn echter niet verbeurd, nu ten tijde van de betekening van de beschikking de arbeidsovereenkomst reeds was geëindigd.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2014 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van accountmanager. In de arbeidsovereenkomst zijn onder meer een geheimhoudingsbeding, een non-concurrentiebeding en een relatiebeding opgenomen. Op enig moment is werknemer in contact gekomen met een concurrent van werkgeefster (hierna: bedrijf X). In maart 2016 hebben partijen met elkaar gesproken met als resultaat een conceptvaststellingsovereenkomst door werkgeefster opgesteld, die indiensttreding van werknemer bij bedrijf X mogelijk maakte. Op 21 maart 2016 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen. Aanleiding voor het ontslag was een e-mail van werknemer aan bedrijf X, waarin werknemer aangeeft een deel van de klanten van werkgeefster te willen 'afpakken'. De kantonrechter heeft bij beschikking van 8 juni 2016 het ontslag op staande voet in stand gelaten en het concurrentie- en relatiebeding vernietigd. Het geheimhoudingsbeding is in stand gelaten. Ook wordt aan werknemer een verbod opgelegd in dienst te treden bij bedrijf X, op straffe van een dwangsom. Op enig moment treedt werknemer in dienst van bedrijf Y. Werkgeefster vordert thans een verklaring voor recht dat werknemer het verbod tot indiensttreding bij bedrijf X en het geheimhoudingsbeding heeft overtreden en daarom dwangsommen verbeurd zijn.

Oordeel

Dwangsommen

Na de uitspraak van de kantonrechter is komen vast te staan dat werknemer reeds vanaf 24 maart 2016 in dienst is getreden van bedrijf X. De arbeidsovereenkomst tussen werknemer en bedrijf X is met ingang van 28 juni 2016 beëindigd. Dit betekent dat werknemer in de periode van 9 juni 2016 tot en met 27 juni 2016 in strijd met de beschikking van de kantonrechter heeft gehandeld. Dit heeft in het onderhavige geval niet tot gevolg dat werknemer de dwangsommen als door werkgeefster gevorderd ook daadwerkelijk heeft verbeurd. De kantonrechter overweegt dat weliswaar de verplichting om aan de beschikking te voldoen ingaat op het moment van de uitspraak, hetgeen meebrengt dat van de veroordeelde verwacht

mag worden dat hij in de periode tussen de uitspraak en de betekening van de beschikking voorbereidende handelingen verricht, opdat hij na betekening tijdig aan de veroordeling zal kunnen voldoen, maar dat betekent nog niet dat bij uitblijven van deze voorbereidende handelingen de debiteur de door de rechter opgelegde dwangsom ook verbeurt. Immers, krachtens artikel 611a lid 3 Rv is de debiteur eerst de dwangsommen verschuldigd indien hij – ná betekening van de uitspraak waarbij de dwangsom is vastgesteld – de hoofdveroordeling niet of niet tijdig nakomt. De betekening van de beschikking van 8 juni 2016 heeft plaatsgevonden op 1 juli 2016, nadat de dienstbetrekking met bedrijf X al was beëindigd. De gevraagde verklaring voor recht dat werknemer het verbod in de periode van 9 juni tot en met 27 juni 2016 heeft overtreden kan worden toegewezen, maar de gevorderde uitbetaling van dwangsommen zal moeten worden afgewezen.

Overtreding geheimhoudingsbeding

Werkgeefster, bevreesd dat klanteninformatie door werknemer aan bedrijf X ter beschikking is gesteld, heeft bedrijf X op 1 juli 2016 verzocht te bevestigen dat de vertrouwelijke bedrijfsgegevens zoals door werknemer meegenomen worden vernietigd. In reactie daarop heeft bedrijf X aan de gemachtigde van werkgeefster bevestigd dat zij ‘de lijsten zojuist hebben vernietigd’. De kantonrechter is van oordeel dat daarmee is komen vast te staan dat werknemer daadwerkelijk bedrijfsgevoelige informatie met bedrijf X heeft gedeeld. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat werknemer het geheimhoudingsbeding uit de arbeidsovereenkomst met werkgeefster op dit punt heeft geschonden. Voorts is vast komen te staan dat werknemer werkzaam is geweest voor bedrijf Y. Werknemer heeft aan een gemeente een offerte uitgebracht namens bedrijf Y. De gemeente is een klant van werkgeefster. Op de aan de gemeente verstrekte offerte staat vermeld de aanbieding van bedrijf Y met een vergelijking van de aantallen en prijzen van de oude leverancier. Nu vaststaat dat werkgeefster de leverancier is van de gemeente en zij ter zitting heeft bevestigd dat de gegevens vermeld onder het kopje ‘oude leverancier’ de aantallen en prijzen zijn van werkgeefster is in voldoende mate komen vast te staan dat werknemer de bedrijfsgegevens van werkgeefster heeft gebruikt. Werknemer heeft het geheimhoudingsbeding ook hier overtreden.

Conclusie

Werknemer is een boete van 2x € 7500 verschuldigd. De kantonrechter ziet geen aanleiding tot matiging over te gaan, nu werknemer willens en wetens in strijd met de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst heeft gehandeld jegens werkgeefster met als doel ten koste van werkgeefster voordeel te verkrijgen. De vordering van werkgeefster wordt toegewezen tot een bedrag van € 15.000.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-03-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:1744

Zaaknummer: 5317589 / MC EXPL 16-9215

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: H.P. Wellenberg en A.G.P. van der Baan

Wetsartikelen: 7:653 BW en 611a Rv