

RECHTSPRAAK

## FacilitylinQ B.V./werkneemster

***In vaststellingsovereenkomst is overeengekomen dat concurrentie- en relatiebeding komen te vervallen. Niet bewezen of aannemelijk gemaakt dat bedingen ten aanzien van één concurrent in stand blijven. Beroep op dwaling werkgever faalt. Geen onrechtmatige concurrentie.***

### *Feiten*

Werkneemster is op 1 november 2008 in dienst getreden bij FacilitylinQ in de functie van Sales Manager. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentie-, relatie- en geheimhoudingsbeding opgenomen. Op 10 januari 2017 zijn partijen een vaststellingsovereenkomst aangegaan op basis waarvan de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt. Daarin is onder meer het volgende opgenomen: 'Het tussen Partijen bestaande concurrentiebeding en relatiebeding (en de daarbij behorende boetebedingen) zoals opgenomen in de Arbeidsovereenkomst komen te vervallen.' Werkneemster heeft in februari 2017 aan FacilitylinQ meegedeeld dat zij op 1 maart 2017 in dienst zal treden van Branding Office Furniture B.V. (hierna: Branding). FacilitylinQ vordert dat de kantonrechter bij wijze van voorlopige voorziening werkneemster beveelt om haar post-contractuele verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst en de vaststellingsovereenkomst te respecteren en zich uit dien hoofde tot en met 28 februari 2018 te onthouden van het verrichten van diensten of werkzaamheden voor Branding en het delen met Branding van informatie afkomstig van FacilitylinQ. Subsidiair wordt gevorderd dat werkneemster haar onrechtmatige handelingen jegens FacilitylinQ staakt.

### *Oordeel*

#### *Afwijkende afspraak niet bewezen/aannemelijk gemaakt*

Volgens FacilitylinQ hebben werkneemster en X, directeur, uitdrukkelijk besproken dat de afspraak over het vervallen van het concurrentiebeding en het relatiebeding niet geldt ten aanzien van onder andere Branding, en zijn die bedingen in zoverre blijven gelden. De kantonrechter volgt FacilitylinQ niet in haar standpunt. Gelet op de hoofdregel van artikel 150 Rv is het aan FacilitylinQ om te bewijzen dat tussen X en werkneemster is afgesproken dat het vervallen van het concurrentiebeding en het relatiebeding niet geldt ten aanzien van Branding. FacilitylinQ beroept zich immers op een dergelijke afspraak. In dit kort geding kan FacilitylinQ volstaan met het aannemelijk maken daarvan. Echter, werkneemster heeft gemotiveerd betwist dat in de gesprekken met X de door FacilitylinQ gestelde afspraak is

gemaakt. Tegenover die gemotiveerde betwisting heeft FacilitylinQ haar stelling onvoldoende aannemelijk gemaakt. Daarvoor moet FacilitylinQ nader bewijs leveren door met name getuigen, maar daarvoor leent dit kort geding zich niet.

#### *Beroep op dwaling faalt*

De kantonrechter ziet onvoldoende grond om aan te nemen dat de vaststellingsovereenkomst (in een bodemprocedure) voor vernietiging in aanmerking kan komen wegens dwaling van FacilitylinQ. Op zichzelf kan onder omstandigheden ook ten aanzien van een vaststellingsovereenkomst een geslaagd beroep op dwaling worden gedaan, met name als de dwaling is te wijten aan een inlichting van de wederpartij (zie HR 1 februari 2013, ECLI:NL:HR:2013:BY3129 (El Perrini)). Echter, werkneemster heeft er terecht op gewezen dat partijen in artikel 16.5 van de vaststellingsovereenkomst afstand hebben gedaan van hun recht om de overeenkomst te (doen) vernietigen. Dat betekent dat de dwaling, voor zover daarvan al sprake zou zijn, op grond van artikel 6:228 lid 2 BW in verband met de aard van de overeenkomst voor rekening van FacilitylinQ behoort te blijven. Verder begrijpt de kantonrechter dat FacilitylinQ haar beroep op dwaling baseert op de stelling dat werkneemster onjuiste informatie heeft verstrekt, doordat zij heeft meegedeeld dat zij niet wist of zij in de branche wilde blijven werken en in ieder geval niet van plan was om te gaan werken voor Branding. Werkneemster heeft betwist dat zij dergelijke informatie heeft gegeven en FacilitylinQ heeft daartegenover niet aannemelijk kunnen maken dat sprake is geweest van onjuiste informatie.

#### *Geen onrechtmatig handelen*

Uit rechtspraak volgt dat een ex-werknemer ook los van een concurrentiebeding onrechtmatig kan handelen, als de duurzame omzet- en afzetmogelijkheden die de ex-werkgever heeft (verkregen) door goodwill, kennis, inzicht en investeringen, door concurrerende activiteiten van die ex-werknemer stelselmatig en substantieel worden afgebroken, met gebruikmaking van kennis en gegevens die bij de voormalige werkgever vertrouwelijk zijn verkregen door de ex-werknemer (zie HR 9 december 1955, NJ 1956/157 (Boogaard/Vestia) en Hof 's-Hertogenbosch 25 juni 2013, ECLI:NL:GHSHE:2013:2508). FacilitylinQ heeft echter geen feiten of omstandigheden gesteld waaruit kan blijken dat sprake is van activiteiten van werkneemster waarmee zij stelselmatig en substantieel dergelijke duurzame omzet- en afzetmogelijkheden van FacilitylinQ afbreekt. Daarvan is ook niet gebleken. Het enkele feit dat werkneemster met haar kennis en ervaring opgedaan bij FacilitylinQ in dienst treedt bij Branding en daar een commerciële functie vervult, is als zodanig niet onrechtmatig. Voor zover FacilitylinQ nog heeft gesteld dat werkneemster het geheimhoudingsbeding van artikel 16 van de arbeidsovereenkomst zou hebben geschonden, overweegt de kantonrechter dat FacilitylinQ geen daarop gerichte vordering heeft geformuleerd of gebaseerd. Die gestelde schending hoeft daarom niet te worden besproken. Volgt afwijzing van de vordering.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 19-04-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2017:3984

**Zaaknummer:** 5780901 \ VV EXPL 17-15

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** mr. dr. J.P.H. Zwemmer en W.M. Hes

**Wetsartikelen:** 6:162 BW, 6:228 BW en 7:653 BW