

RECHTSPRAAK

## werkgeefster/werknemer c.s.

***Degene die inzage van bewijsmateriaal verlangt, dient zodanige feiten en omstandigheden te stellen en met reeds voorhanden bewijsmateriaal te onderbouwen, dat de gestelde onrechtmatigheid/inbreuk voldoende aannemelijk is.***

### *Feiten*

Werkgeefster ontwerpt en verkoopt kinderkleding. De kleding wordt geproduceerd in Azië. Werkneemster X is van 1 oktober 2006 tot 1 oktober 2013 in dienst geweest bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van senior productmanager/hoofdinkoopster. Werkneemster Y is van 12 mei 2009 tot 1 december 2013 in dienst geweest bij werkgeefster. De arbeidsovereenkomsten van werknemers X en Y bevatten een geheimhoudingsbeding en een verbod op nevenwerkzaamheden. Werkneemster X heeft haar arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 oktober 2013. Op 17 september 2013 heeft werkneemster X via WeTransfer vanuit haar mailbox bij werkgeefster vier bestanden naar haar privé-e-mailadres verzonden. Op 22 september 2013 heeft de heer Z (partner van werkneemster X, het woord-/beeldmerk A geregistreerd. Werkneemster Y heeft haar arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 december 2013. Eind november 2013 is een aantal vennootschappen opgericht. Op 1 januari 2014 is werkneemster Y bij vennootschap 4 in dienst getreden. Werknemers X en Y ontwerpen en verhandelen kinderkleding binnen vennootschap 4 en onder het merk A. Op 14 augustus 2014 heeft werkgeefster conservatoir bewijsbeslag doen leggen op onder meer digitale bestanden, stoffen, proefstukken en prototypes. In eerste aanleg bij de rechtbank heeft werkgeefster onder meer gevorderd afschriften en inzage van de door het bewijsbeslag getroffen bescheiden. De rechtbank heeft de vorderingen afgewezen, omdat het op voorhand niet dan wel onvoldoende aannemelijk is dat werkneemster X c.s. jegens werkgeefster onrechtmatig hebben gehandeld. Werkgeefster komt in hoger beroep.

### *Oordeel*

Het hof stelt het volgende voorop. Degene die inzage, afgifte of uittreksel van bewijsmateriaal verlangt, dient zodanige feiten en omstandigheden te stellen en met reeds voorhanden bewijsmateriaal te onderbouwen, dat de gestelde onrechtmatigheid/inbreuk voldoende aannemelijk is. De vraag wat in het kader van een vordering uit hoofde van artikel 843a Rv respectievelijk artikel 1019a Rv als een 'voldoende' mate van aannemelijkheid kan worden beschouwd, kan niet in algemene zin worden beantwoord. Het komt steeds aan op een waardering van de stellingen en verweren van partijen en de overtuigingskracht van het

eventueel reeds overgelegde bewijsmateriaal. Daarbij is uitgangspunt dat niet hoeft te zijn voldaan aan de mate van aannemelijkheid die is vereist voor toewijzing in kort geding van een op (dreigend) onrechtmatig handelen c.q. een (dreigende) inbreuk gebaseerde (verbods)vordering. Het hof zal ter beoordeling van de toewijsbaarheid van de vorderingen zelfstandig aan voornoemde maatstaf toetsen. Naar het oordeel van het hof heeft werkgeefster in het licht van de gemotiveerde betwisting onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld, en is het reeds voorhanden bewijsmateriaal van onvoldoende onderbouwend gewicht, om te concluderen dat voldoende aannemelijk is dat werknemers X en Y het nevenwerkzaamheden- en geheimhoudingsbeding hebben geschonden. Daartoe overweegt het hof het volgende. Werkneemster X heeft erkend dat zij twee dagen voordat zij feitelijk bij werkgeefster wegging vier bestanden naar haar privé-e-mailadres heeft gestuurd. Werkneemster Y heeft erkend dat zij tijdens een verblijf voor werkgeefster in China op eigen kosten drie truien voor zichzelf heeft gekocht. Indien dit al als schending van het geheimhoudingsbeding respectievelijk het nevenwerkzaamhedenbeding zou moeten worden gekwalificeerd rechtvaardigt dat nog niet toewijzing van de gevorderde inzagein/verstrekking van afschriften. Voor wat betreft het door een aantal studenten, onder wie de zus van werkneemster Y, in mei 2013 bij werkgeefster uitgevoerde onderzoek staat vast dat werkgeefster toestemming voor dat onderzoek heeft gegeven. Dat in het kader van dat onderzoek informatie over werkgeefster aan de studenten is verschaft, ligt voor de hand. Dat op zichzelf is geen aanwijzing dat werkneemster Y haar geheimhoudingsplicht heeft geschonden. Er zijn voorts onvoldoende concrete aanknopingspunten voor het oordeel dat het feit dat de mailbox en het bureaublad van de computers van werknemers X en Y na vertrek bij werkgeefster leeg zouden zijn, verband houdt met hun (latere) werkzaamheden voor het merk A. Deze omstandigheden leveren niet zodanige feiten en omstandigheden op dat daarmee de voor de toewijsbaarheid van de exhibitievordering vereiste mate van aannemelijkheid van de gestelde onrechtmatige gedragingen is bereikt.

#### *Oneerlijke concurrentie. Geen goed werknemerschap*

Uit de stellingen van werkgeefster volgt naar het oordeel van het hof dat werkgeefster onvoldoende concreet heeft gesteld dat en waarom werknemers X en Y, gebruikmakend van de bij werkgeefster opgedane kennis en gegevens, het duurzame bedrijfsdebet van werkgeefster stelselmatig en in substantiële mate afbreken en/of in strijd met hun uit artikel 7:611 BW voortvloeiende verplichtingen hebben gehandeld. Deze grondslagen kunnen daarom evenmin tot toewijsbaarheid van de exhibitievordering leiden. Het komt erop neer dat werkgeefster vermoedt dat in de bedrijfsadministratie van vennootschap 4 digitale gegevens zijn te vinden waarvan zij vermoedt dat die steun kunnen geven aan haar stellingen. Daarvoor is artikel 843a Rv niet geschreven.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 04-12-2018

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2018:5074

**Zaaknummer:** 200.188.277\_01

**Rechters:** J.P. de Haan, M.A. Wabeke en H. Struik

**Advocaten:** J.P. Koets en E.C. Schets

**Wetsartikelen:** 6:162 BW, 7:611 BW, 843a RV en 1019a Rv