

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Nieuwe werkgever wordt niet gezien als concurrent in de zin van het concurrentiebeding. Dat werkgever de financiële holding is voor deze onderneming, maakt niet dat daarom ook de belangen van de financiële deelneming door het concurrentiebeding worden beschermd.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2018 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever. Werkgever richt zich op financiële holdings, participatiemaatschappijen, financiële lease en verhuur en lease van machines en werktuigen. Daarnaast houdt hij zich bezig met financiering van vennootschappen. In de arbeidsovereenkomst met werknemer is een concurrentiebeding opgenomen op grond waarvan het werknemer, kort gezegd, verboden is gedurende een jaar na het einde van zijn dienstverband werkzaam te zijn voor een bedrijf dat concurreert met de bedrijfsactiviteiten van werkgever. In het concurrentiebeding is een (niet-limitatieve) opsomming gegeven van bedrijven die als concurrenten worden beschouwd. Op 27 juli 2018 zegt werknemer per 31 augustus 2018 zijn arbeidsovereenkomst met werkgever op. Werknemer is vervolgens in dienst getreden bij een onderneming die zich richt op de productie van kunststoffen, meststoffen en chemicaliën, waaronder melamine. Werkgever heeft per brief aan werknemer te kennen gegeven dit te zien als een schending van het concurrentiebeding. Werkgever stuurt ook een e-mail naar de nieuwe werkgever van werknemer om te laten weten dat hij de indiensttreding van werknemer als een schending van het concurrentiebeding ziet en hij de nieuwe werkgever aansprakelijke houdt voor schade die uit de indiensttreding voortvloeit. Werknemer wordt in de e-mail aan de nieuwe werkgever verder beschuldigd van het stelen van bedrijfsgeheimen. Werkgever vordert onder meer om werknemer te verbieden werkzaam te zijn voor de nieuwe werkgever en werknemer te verplichten om alle bedrijfseigendommen, waaronder de e-mails die hij naar zijn privé-e-mailadres heeft gestuurd, te vernietigen. Werkgever legt aan de vordering onder meer ten grondslag dat de nieuwe werkgever een concurrent is, omdat hij actief is in dezelfde hout- en chemische industrie, werknemer toegang had tot zeer bedrijfsgevoelige informatie en hij aanleiding heeft om aan te nemen dat werknemer in de laatste maand van zijn dienstverband voorbereidingen heeft getroffen om deze informatie aan de nieuwe werkgever door te spelen. In reconventie vordert werknemer onder meer werkgever te verbieden negatieve uitlatingen over hem te doen aan derden op straffe van een dwangsom, betaling van achterstallig salaris en schorsing van het concurrentiebeding.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat uit de tekst van het concurrentiebeding niet volgt dat het beding ook betrekking heeft op de onderneming waar werknemer in dienst is getreden. Dat werkgever de financiële holding is voor deze onderneming, maakt niet dat daarom ook de belangen van de financiële deelneming door het concurrentiebeding worden beschermd. De kantonrechter oordeelt dat het concurrentiebeding vooralsnog geen andere lezing toelaat dan dat het daarin vervatte verbod alleen ziet op ondernemingen die vergelijkbaar zijn of concurreren met werkgever; hier valt de nieuwe werkgever van werknemer niet onder. Er is dus geen sprake van schending van het concurrentiebeding. Met betrekking tot de bedrijfsbestanden die werknemer naar zichzelf gemaild heeft, overweegt de kantonrechter dat onvoldoende is gebleken dat werknemer deze bestanden ook daadwerkelijk heeft verspreid. De enkele angst van werkgever voor verspreiding van de bestanden is onvoldoende om aan te nemen dat een bodemrechter zal oordelen dat sprake is van onrechtmatig handelen van werknemer. De vorderingen van werkgever worden afgewezen. In reconventie overweegt de kantonrechter dat werkgever, om druk uit te kunnen oefenen op werknemer, het achterstallig loon niet (op tijd) heeft betaald en dus gehouden is tot betaling van het loon met de wettelijke verhoging op grond van artikel 7:625 BW en de wettelijke rente. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 20% omdat werknemer door het versturen van bestanden naar zijn privé-e-mailadres zelf aanleiding heeft gegeven tot argwaan. Tot slot overweegt de kantonrechter dat niet aannemelijk is dat de vordering tot het verbieden van het doen van negatieve uitlatingen in een bodemprocedure zal worden toegewezen. Onvoldoende is gebleken dat de uitlatingen van werkgever in de e-mail naar de nieuwe werkgever anders gedaan zijn dan om de nieuwe werkgever te informeren over het geschil met betrekking tot het concurrentiebeding. De vordering wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 23-11-2018

Zaaknummer: 7265408 VV EXPL 18-458