

RECHTSPRAAK

ConnectAndPlay International B.V./werknemer

Geen sprake van onderbreking van de arbeidsovereenkomst, zodat concurrentiebeding nog steeds geldt. Connect heeft zwaarwegend belang bij naleving concurrentiebeding omdat werknemer bij grootste leverancier van Connect is gaan werken en deze leverancier de samenwerking met Connect heeft opgezegd.

Feiten

Werknemer in 2014 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van Connect. In de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst zijn specifieke bedingen opgenomen, waaronder een concurrentiebeding, een relatiebeding en een beding dat verplicht om bedrijfseigendommen terug te geven aan Connect. In de uitoefening van zijn functie onderhield werknemer namens Connect de contacten met EyeClick en met klanten van Connect, waaronder McDonalds. Bij e-mail van 30 november 2018 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd en aan Connect medegedeeld dat hij in dienst zou treden bij Sharp. EyeClick heeft de samenwerking met Connect per direct opgezegd, vanwege de onenigheden en communicatieproblemen in de voorbije jaren en de verkoop van andere, met EyeClick concurrerende, producten aan onder meer McDonalds. In 2018 heeft werknemer in het handelsregister een eenmanszaak doen inschrijven met de naam Key Connection Consultancy. Werknemer heeft bestanden verzonden naar zijn privé-e-mailadres en heeft bestanden gedeeld met EyeClick. In een opgenomen telefoongesprek verklaart werknemer onder meer dat hij door EyeClick is benaderd voor haar als accountmanager werkzaamheden te verrichten. Connect stelt dat werknemer het concurrentie- en relatiebeding heeft overtreden. De voorzieningenrechter heeft geoordeeld dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat tussen partijen een concurrentiebeding geldt omdat de arbeidsovereenkomst tussen partijen in 2015 is beëindigd en vervolgens weer hervat, waardoor het concurrentiebeding opnieuw schriftelijk overeengekomen had moeten worden.

Oordeel

Tegenover alle feiten en omstandigheden die Connect heeft aangevoerd ter onderbouwing van haar stelling dat van een onderbreking van de arbeidsovereenkomst geen sprake is geweest, heeft werknemer onvoldoende aannemelijk gemaakt dat de arbeidsovereenkomst tot een einde is gekomen en is gevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst. Het hof acht het

niet aannemelijk dat partijen de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst hebben beëindigd. Er komt onvoldoende betekenis toe aan de omstandigheid dat Connect per e-mail een vaststellingsovereenkomst aan werknemer heeft toegezonden, waarin een beëindiging van het dienstverband stond (en verval van het concurrentiebeding). Dat geldt ook indien ervan uitgegaan zou worden dat werknemer dit stuk heeft ondertekend. Connect heeft gesteld dat haar bedoeling met de toezending van de vaststellingsovereenkomst was om daarover met werknemer in overleg te treden. Zij wijst erop dat in de begeleidende e-mail om dit overleg wordt gevraagd en dat de overeenkomst niet door haar is ondertekend. Het hof acht aannemelijk dat de vaststellingsovereenkomst in de rechtsverhouding tussen partijen geen enkele betekenis heeft gehad. De voorgaande overwegingen leiden tot de conclusie dat de vordering van Connect strekkende tot nakoming door werknemer van het concurrentiebeding (en relatiebeding) in beginsel toewijsbaar is. Werknemer heeft in voorwaardelijke reconventie gevorderd om schorsing van het beding. Het hof is van oordeel dat voldoende aannemelijk is geworden dat Connect een zwaarwegend belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding. Werknemer is aansluitend aan zijn vertrek bij Connect werkzaamheden als zelfstandige gaan verrichten voor EyeClick. Er is sprake van directe concurrentie omdat de klanten die Connect in het kader van de samenwerkingsovereenkomst jarenlang ten behoeve van EyeClick heeft bediend, in het vervolg rechtstreeks door EyeClick worden bediend. Werknemer was het aanspreekpunt voor deze klanten bij Connect. Connect heeft onweersproken gesteld dat EyeClick haar belangrijkste en grootste relatie/leverancier was en dat 80% van de omzet van Connect werd gegenereerd bij McDonalds vestigingen. Aangenomen moet worden dat werknemer vanuit zijn positie beschikt over zodanige kennis en ervaring dat hij EyeClick een belangrijk voordeel kan geven in de concurrentie met Connect. Het hof is van oordeel dat het niet in de lijn der verwachting ligt dat de bodemrechter op grond van een belangenafweging het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk zal vernietigen. Gelet op de schending van het concurrentiebeding van werknemer door zijn werkzaamheden ten behoeve van EyeClick, de grootste en belangrijkste opdrachtgever van Connect, ziet het hof ook geen aanleiding om het concurrentiebeding zodanig te schorsen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 30-07-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:1970

Zaaknummer: 200.257.644/01

Rechters: C.J. Frikkee, R.S. van Coevorden en R.J.F. Thiessen

Advocaten: A.J.H. Rutten en J. Niggelie

Wetsartikelen: 7:653 BW