

RECHTSPRAAK

Onrechtmatige concurrentie door ex-werknemer door een concurrerend bedrijf op te richten en leveranciers/klanten van ex-werkgever te benaderen? Voor vaststellen aansprakelijkheid en eventuele schade doorverwezen naar de rol.

Feiten

Werknemer is met ingang van 10 augustus 2015 voor de duur van een jaar in dienst getreden bij de Holding c.s., in de functie van directeur. In de arbeidsovereenkomst waren een geheimhoudingsbeding en een verbod op het verrichten van nevenwerkzaamheden opgenomen, maar geen specifiek concurrentiebeding of relatiebeding. Bij e-mailbericht van 23 december 2015 heeft de bestuurder werknemer op non-actief gesteld. Als reden wordt vermeld dat werknemer zonder overleg met de Holding e-mails de markt in heeft gestuurd. Bij vaststellingsovereenkomst van 31 maart 2016 zijn partijen beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2016 overeengekomen. De echtgenote van werknemer (hierna: de echtgenote) heeft op 1 januari 2006 een eenmanszaak opgericht, met als bedrijfsactiviteit 'Detailhandel in tuinbeelden en decoratie en bronzen beelden'. Met ingang van 1 april 2016 is de naam van deze eenmanszaak gewijzigd en is in het handelsregister de bedrijfsactiviteit van de onderneming aangepast naar 'Groothandel in gereedschapswerktuigen. Handel in industriële haspels'. Gedurende de nieuwe werkzaamheden is werknemer in contact geweest met een leverancier van de Holding, alsmede diverse klanten. De Holding heeft werknemer en zijn echtgenote bij brief van 29 juli 2016 gesommeerd om er zorg voor te dragen dat zij de concurrerende activiteiten en contacten met relaties zouden staken en gestaakt zouden houden. In eerste aanleg heeft de kantonrechter voor recht verklaard dat werknemer is tekortgeschoten in de nakoming van de arbeids- en vaststellingsovereenkomst en dat hij derhalve aansprakelijk is voor de als gevolg daarvan geleden en nog te lijden schade van de Holding, nader op te maken. Werknemer en zijn echtgenote hebben in principaal hoger beroep zes grieven aangevoerd en hebben geconcludeerd tot vernietiging van het vonnis van de kantonrechter, voor zover daarin vorderingen van de Holding zijn toegewezen.

Oordeel

Het hof overweegt allereerst dat, nu wel over een concurrentiebeding is gesproken, de Holding c.s. zich tijdens die besprekingen bewust moet zijn geweest van de dreiging van concurrerend handelen van werknemer en desondanks geen concurrentie- en/of relatiebeding in de vaststellingsovereenkomst is opgenomen, de betekenis van het wel opgenomen geheimhoudingsbeding niet zo ver kan worden opgerekt dat eventueel concurrerend optreden

van werknemer op zich als een overtreding van (een) tussen partijen gemaakte overeenkomst(en) (het geheimhoudingsbeding) kan worden beschouwd. Wel kan werknemer aansprakelijk zijn wegens concurrerend optreden indien sprake is van concurrentie die een onrechtmatige daad oplevert. Dit neemt overigens niet weg dat het geheimhoudingsbeding zelfstandige betekenis heeft, en ook heeft behouden, onder de vaststellingsovereenkomst. Het hof is van oordeel dat is bewezen dat de contacten tussen de eenmanszaak en de leverancier tot stand zijn gekomen via werknemer. In dat geval neemt het hof vooralsnog aan dat werknemer de kennis die hij had opgedaan bij de Holding heeft gedeeld met zijn echtgenote ten bate van de door haar gedreven onderneming. Daarmee heeft hij het geheimhoudingsbeding geschonden. De Holding c.s. wijst op een aantal omstandigheden – waaronder het feit dat werknemer degene was die contact met de leverancier en zakenrelaties van de Holding heeft gezocht, en degene was die diverse mailings aan potentiële klanten heeft gestuurd – en verbindt daaraan de conclusie dat werknemer ‘het brein’ achter de eenmanszaak is geweest en nog tijdens zijn dienstverband, dat tot 1 april 2016 doorliep, concurrentie heeft voorbereid en concurrerende werkzaamheden heeft uitgevoerd. Het hof vraagt zich af of de Holding c.s. met het geven van de finale kwijting die in de vaststellingsovereenkomst is opgenomen geen afstand heeft gedaan van haar aanspraken voor zover daaraan ten grondslag ligt dat werknemer zou zijn tekortgeschoten in de nakoming van artikel 9 van de arbeidsovereenkomst. Verder is het hof vooralsnog niet duidelijk tot welke schade een eventueel overtreden van artikel 9 van de arbeidsovereenkomst heeft geleid, in aanmerking nemend dat de arbeidsovereenkomst geen concurrentiebeding en geen relatiebeding bevat en bij het aangaan van de vaststellingsovereenkomst dergelijke bedingen ook niet in de tekst van die overeenkomst zijn opgenomen. Daarentegen acht het hof het mogelijk dat werknemer artikel 9 van de vaststellingsovereenkomst heeft geschonden. Het hof wil partijen de gelegenheid bieden om zich op dit punt nader uit te laten. Tot slot zal het hof de zaak naar de rol verwijzen om partijen gelijktijdig de gelegenheid te bieden zich in een korte akte uit te laten over hetgeen reeds is overwogen, alsmede voor de schadestaten, zodat het hof aan de hand daarvan eventueel de schadevergoeding kan vaststellen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 22-09-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:2901

Zaaknummer: 200.251.343/01

Rechters: R.J.M. Cremers, A.L. Bervoets en A.A.H. van Hoek

Advocaten: W.J.F. Geerts en J.G.C. Scheurink

Wetsartikelen: 7:900 BW