

RECHTSPRAAK

Kern

USG is actief in de markt van werving en selectie van hoger opgeleid personeel. USG verleent allerlei diensten aan de andere maatschappijen in de groep en heeft personeel in vast dienstverband. YER is eveneens actief in de werving en selectie van hoger opgeleid personeel. K., werknemer van USG, heeft eind 2006/begin 2007 ontslag genomen bij USG en een arbeidsovereenkomst gesloten met YER. Het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst van K. met USG verbiedt een dergelijke overstap. Na overleg tussen hem en USG en tussen USG en YER is op 2 februari 2007 een vaststellingsovereenkomst tussen partijen opgesteld. In deze vaststellingsovereenkomst zijn USG en YER overeengekomen dat laatstgenoemde niet actief personeel zal werven onder USG. Nadien hebben personeelsleden van YER meermalen personeelsleden van USG benaderd via de email en Hyves.

De centrale vraag is of YER zich schuldig heeft gemaakt aan het “actief werven” van personeel. Volgens YER is dit niet het geval en hebben werknemers van USG emails ontvangen omdat zij op LinkedIn een profiel hadden aangemaakt. De emails hebben derhalve een standaardkarakter en zijn niet gericht op actief werven onder USG. Deze stelling verwerpt het hof, daar uit de inhoud van de emails blijkt dat zij geen standaardkarakter hadden. De verbeurdverklaring van contractuele boetes is in eerste aanleg terecht opgelegd.

Bij vermeerdering van eis vordert USG een boete van 20.000 wegens nogmaals twee overtredingen. Volgens YER zijn deze overtredingen begaan door een stagiair die van de afspraken tussen YER en USG niet op de hoogte was. Van ‘kwaad opzet’ zou derhalve geen sprake zijn. Volgens het hof komt de onwetendheid van werknemer voor rekening en risico van YER. De gevorderd boetes worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 24-07-2008

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2008:BG1032

Zaaknummer: 200003468/01 SKG

Wetsartikelen: 6:74 en 7:653 BW