

RECHTSPRAAK

X c.s./A c.s.***Onrechtmatige concurrentie na faillissement. Enkele voormalig werknemers kunnen niet aan relatiebeding worden gehouden.***

Bedrijf 2 en bedrijf 3 (hierna: de gefailleerden) zijn op 27 oktober 2015 (op eigen aangifte) in staat van faillissement verklaard. Bedrijf 1 en gefailleerden zijn beide uitgever van reisvakbladen en bedienen gezamenlijk de gehele Nederlandse markt. Zij zijn al jaren elkaars grootste concurrent. A was tot 1 januari 2013 enig aandeelhouder/bestuurder van gefailleerden. Op die datum heeft hij zijn aandelen verkocht aan zijn zoon B, een andere zoon en een derde. X heeft het door de curator uitgeschreven biedingsproces gewonnen en alle activa van gefailleerden gekocht en geleverd gekregen van de curator. De curator heeft na datum faillissement de arbeidscontracten met alle medewerkers van gefailleerden, waaronder B, met inachtneming van de opzegtermijn opgezegd. Aan een (deel van de) medewerkers is door X een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden. Niet iedereen heeft dit geaccepteerd. A, oud bestuurder/enig aandeelhouder van gefailleerden, is vanuit zijn eigen onderneming (tijdschrift Y) een concurrerende onderneming gestart en hij heeft daarbij een aantal oud-medewerkers van gefailleerden benaderd met hem mee te gaan. In geschil is onder meer of A, B en/of de oud-medewerkers onrechtmatig hebben gehandeld.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Gesteld noch gebleken is dat A ten opzichte van gefailleerden gebonden is aan enig concurrentie-, relatie- of geheimhoudingsbeding. Op zichzelf genomen is het voornemen van A om verder te gaan met een concurrerende onderneming, zijnde tijdschrift Y, niet onrechtmatig. Uitgangspunt is immers vrije concurrentie. Wat het 'Plan Anders' echter wel een onrechtmatig karakter geeft, is dat in het plan expliciet wordt vermeld dat bedrijfsinformatie van gefailleerden moet worden veilig gesteld, zoals de verzendlijsten van abonnees en nieuwsbrieven. Eveneens voldoende aannemelijk geworden is dat A en B na het faillissement zijn begonnen met het benaderen en actief bewerken van (oud-)medewerkers van gefailleerden. Niet in geschil is verder dat enkele medewerkers een arbeidsovereenkomst hebben getekend bij tijdschrift Y. A handelde onrechtmatig met zijn uitlatingen op onder andere de website van gefailleerden zelf: 'Deze reactie zal wel onmiddellijk gewist worden...De dag staat in een heel ander (organisatorisch) daglicht. De genoemde sprekers hebben zich teruggetrokken en de locatie is niet eens beschikbaar.' Het doel van deze reactie kan geen ander geweest zijn dan deze activiteit van gefailleerden te ondermijnen. Ook de uitlatingen op social media zijn onrechtmatig, voor zover het de boodschap betreft dat de 'harde kern' van gefailleerden meegaat naar zijn nieuwe onderneming. De gedragingen van A kunnen, nu hij via zijn beheersmaatschappij

bestuurder/enig aandeelhouder is van tijdschrift Y, ook aan tijdschrift Y worden toegerekend. De verwachting is gerechtvaardigd dat de bodemrechter zal oordelen dat A en tijdschrift Y onrechtmatig jegens X c.s. hebben gehandeld. Een algemeen verbod om in de toekomst voormalige relaties van gefailleerden te benaderen of voor hen te werken, is te verstrekkend. Het staat A en tijdschrift Y immers vrij om gefailleerden te beconcurreren, zij het dat zij dat niet op onrechtmatige wijze mogen doen. Doordat A en tijdschrift Y inmiddels diverse keren onrechtmatig hebben geconcurrereerd, is alleen een verbod om de vroegere relaties te benaderen te beperkt: het kwaad is al geschied. De voorzieningenrechter zal het gevorderde verbod derhalve alleen beperken tot de duur van een jaar na datum van het vonnis. Het gevorderde verbod wordt ook ten aanzien van B toegewezen. Ook het gevorderde verbod om op enigerlei wijze gebruik te maken van (voormalig) personeelsleden van gefailleerden is te verstrekkend. Het staat werknemers in beginsel vrij om (met inachtneming van bedingen) hun eigen werkgever te kiezen. Wel volgt uit het vorengaande dat A en tijdschrift Y deze medewerkers niet mogen bewegen of inzetten om onrechtmatig concurrerende handelingen te verrichten jegens gefailleerden. Het verbod om de uitingen zoals door A gedaan op social media te herhalen of te laten herhalen, zal worden toegewezen eveneens voor de duur van een jaar. De gevorderde rectificatie zal in andere, afgezwakte vorm, worden toegewezen.

Niet in geschil is dat D, F en G slechts korte tijd in dienst waren bij gefailleerden. De voorzieningenrechter stelt, als niet althans onvoldoende gemotiveerd betwist, voorshands vast dat zij tot op heden nog geen werkzaamheden voor tijdschrift Y hebben verricht. In de arbeidsovereenkomsten staat een relatie- en geheimhoudingsbeding opgenomen. Aan het slot van het beding is evenwel de bepaling opgenomen dat de werkgever afstand doet van het beding indien de werkgever de arbeidsovereenkomst niet voortzet, althans beëindigt. X c.s. kan zich er thans niet op beroepen dat deze situatie zich hier niet voordoet. Derhalve zijn D, F en G niet langer gebonden aan het relatiebeding. Niet aannemelijk is geworden dat zij onrechtmatig hebben gehandeld, zodat de vorderingen jegens hen worden afgewezen. Ook de vordering jegens E wordt afgewezen. In zijn arbeidsovereenkomst was geen relatie- of concurrentiebeding opgenomen. E heeft gemotiveerd betwist dat hij vertrouwelijke bedrijfsinformatie op onrechtmatige wijze heeft weggesluisd. X c.s. hebben onvoldoende aangevoerd waaruit het onrechtmatig handelen door E zou blijken.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:8979

Zaaknummer: C/16/404791 / KG ZA 15-888

Rechters: R.J. Verschoof

Advocaten: T.A. Opbroek-Booij, B.M. König, N.A. de Leeuw, I.N.E.M. van Dongen, D.R. Corbeek, G. Oudshoorn en M.M.S. van den Berg

Wetsartikelen: 7:653 BW en 6:162 BW