

RECHTSPRAAK

werkgever c.s./werknemer c.s.

Niet aannemelijk dat sprake is van onrechtmatige concurrentie. Wel heeft werkgever gedeeltelijk recht op inzage en afschrift nadat bewijsbeslag is gelegd. In verband met concurrentiegevoelige gegevens heeft alleen de advocaat van werkgever recht op volledige inzage van de bij het bewijsbeslag beslagen bescheiden.

Feiten

Werkgever heeft haar activa en passiva per 1 januari 2017 overgedragen aan X. Werknemer was vanaf 1 juli 2003 in dienst bij werkgever. Per 31 december 2016 is werknemer uit dienst getreden. Hij is per 1 januari 2017 als vennoot toegetreden tot Y. 29 klanten van werkgever, waarvan werknemer relatiemanager was, hebben in de periode tussen 6 december 2016 en 15 februari 2017 hun relatie met werkgever opgezegd en zijn naar Y gegaan. Bij beschikking van 13 februari 2017 heeft de voorzieningenrechter op verzoek van werkgever en X verlov verleend om conservatoir bewijsbeslag te leggen. Dit bewijsbeslag is gelegd in de woning van werknemer en ten kantore van Y. Werkgever en X vorderen onder meer een verbod voor werknemer om gedurende twee jaar na het vonnis contacten te doen leggen met één of meer personen genoemd op lijst Z. Bovendien vorderen zij toestemming om de bescheiden die in beslag zijn genomen in te zien. Werknemer en Y vorderen in reconventie hoofdelijke veroordeling van werkgever en X om het gelegde bewijsbeslag op te heffen.

Oordeel

Onrechtmatige concurrentie

Gelet op het uitgebreide verweer van werknemer en Y is het noodzakelijk dat nader onderzoek wordt gedaan naar de vraag of sprake is van onrechtmatig handelen. In het bestek van dit kort geding is nader onderzoek evenwel niet mogelijk. Daarvoor is een bodemprocedure de geëigende weg. Nu onvoldoende aannemelijk is geworden dat een vordering van werkgever en X op basis van onrechtmatige concurrentie in een bodemprocedure zal slagen zal het gevorderde contactverbod worden afgewezen. Het feit dat werknemer tijdens zijn dienstverband gegevens en informatie van werkgever heeft doorgesluisd naar zijn privé-e-mailaccount en/of zijn werk-e-mailaccount levert mogelijk een schending in van de contractueel overeengekomen geheimhoudingsplicht, maar rechtvaardigt geen contactverbod.

Inzagevordering

Werkgever en X hebben ter onderbouwing van hun inzagevordering gesteld dat Y en haar vennoten een klimaat hebben gecreëerd waarin het onrechtmatig handelen van werknemer mogelijk werd gemaakt en waardoor zij profiteerden van dat handelen en daarmee onrechtmatig jegens hen hebben gehandeld. Voorts stellen zij dat werknemer wellicht in ruil voor het partnerschap een aantal nieuwe klanten zou aanbrengen. Een en ander wordt door werknemer en Y gemotiveerd betwist. Bovendien ontbreekt elke aanwijzing voor deze stelling. De enige concrete omstandigheid die werkgever en X aanvoeren is dat Y al voordat werknemer toetrad tot de vennootschap een e-mailaccount ter beschikking heeft gesteld, hetgeen volstrekt onvoldoende is om de mogelijkheid van het bestaan van een vordering uit onrechtmatige daad te staven. Werkgever en X hebben onvoldoende aannemelijk gemaakt dat zij mogelijk een onderliggende vordering uit onrechtmatige daad hebben jegens Y en haar vennoten. De vordering tot inzage dan wel het verkrijgen van een afschrift, voor zover gericht tegen hen, kan derhalve niet slagen, zodat de vordering in elk geval voor wat betreft de gevorderde inzage in de e-mailcorrespondentie tussen werknemer enerzijds en Y en/of haar vennoten anderzijds, alsmede alle sms- en/of whatsappberichten tussen hen anderzijds zal worden afgewezen. Dat ligt echter anders voor zover de vordering tot inzage is gericht tegen werknemer. Uit onderstaande feiten en omstandigheden in onderling verband beschouwd blijkt dat voldoende aannemelijk is dat werkgever en X mogelijk een vordering tot vergoeding van schade hebben op werknemer, hetzij op basis van schending van de geheimhoudingsverplichting, inbreuk op auteursrechten, het onrechtmatig handelen door het veroorzaken van een datalek of het plegen van ongeoorloofde concurrentie. Tussen partijen staat vast dat werknemer diverse documenten en e-mails tegen het einde van zijn dienstverband bij werkgever heeft verstuurd naar zijn privé-e-mailaccount, dan wel zijn e-mailaccount bij Y. Er zijn 29 klanten, waarvan werknemer relatiemanager was, overgegaan van werkgever naar Y. Deze klanten waren in 2016 verantwoordelijk voor een omzet van in totaal € 92.878,92, terwijl de totale omzet ongeveer € 750.000 was. Een aantal medewerkers van eerst werkgever en thans X hebben een verklaring ondertekend, waarin staat dat werknemer tijdens zijn dienstverband relaties heeft overgehaald/uitgenodigd om naar Y te gaan. Dit wordt ook verklaard door een aantal klanten. Op basis van deze feiten en omstandigheden is voldoende aannemelijk dat werkgever en X mogelijk een vordering tot vergoeding tot schade hebben op werknemer en dat de bescheiden waarin inzage wordt verlangd van belang zijn voor het onderbouwen van een niet op voorhand kansloze vordering. Er is derhalve voldaan aan het vereiste van een rechtmatig belang bij inzage en/of afschrift en aan het vereiste van een rechtsbetrekking. Ook zijn de bescheiden voldoende bepaald. Vast staat dat slechts verlof is gegeven om bewijsbeslag te leggen op de bescheiden als vermeld in alinea's 32 tot en met 35 van het beslagrekest. Op de bescheiden onder c en d na, zijn de in beslag te nemen bescheiden beperkt tot een periode. Bovendien zijn de bescheiden deels afgebakend. In de onderhavige zaak geniet het inzage verschaffen in beslagen stukken uit het oogpunt van proportionaliteit de voorkeur boven het (tijdrovende en belastende) horen van de circa honderd relaties als getuige. De vordering tot inzage ligt derhalve grotendeels voor toewijzing gereed. In het verlengde daarvan ligt de reconventionele vordering tot opheffing van het bewijsbeslag voor

afwijzing gereed. Het spoedeisend belang bij opheffing van het bewijsbeslag ontbreekt, nu het hier geen originele stukken betreft zonder welke de bedrijfsvoering van Y wordt bemoeilijkt, doch kopieën die bij een derde in bewaring worden gehouden. In verband met concurrentiegevoelige gegevens hebben alleen de advocaat van werkgever en X recht op volledige inzage van de bij het bewijsbeslag beslagen bescheiden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-05-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:4763

Zaaknummer: C/03/232715 / KG ZA 17-103

Rechters: Y.J.C.A. Roeffen

Advocaten: A.F.J.M. Mulders, E.A.G. Ulen en M.D. Leenders

Wetsartikelen: 834a Rv en 6:162 BW