

RECHTSPRAAK

## werkgever/werknemer

***Afwijzing vordering in kort geding voormalig werkgever jegens werknemer die niet gebonden was aan een concurrentiebeding en die na opzegging van zijn arbeidsovereenkomst een concurrerende onderneming is gestart. Geen onrechtmatige concurrentie.***

### *Feiten*

Werkgever voert een eenmanszaak die hoveniersdiensten aanbiedt. Werknemer is sinds 1 januari 2001 in vaste dienst geweest. In de destijds gesloten arbeidsovereenkomst was geen concurrentie- of relatiebeding opgenomen. Werknemer heeft in 2018 aangegeven het bedrijf van werkgever te willen verlaten waarna werknemer zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Vervolgens is werknemer als zelfstandig hovenier aan de slag gegaan en heeft zijn eenmanszaak laten registreren bij de Kamer van Koophandel. Werkgever heeft werknemer daarna onder meer bericht dat hij heeft vastgesteld dat werknemer actief en stelselmatig klanten van werkgever benadert om hen over te halen naar hem over te stappen waardoor werknemer het bedrijf van werkgever ernstig financieel benadeelt. Werkgever stelt zich op het standpunt dat sprake is van onrechtmatige concurrentie. Werkgever vordert dan ook werknemer voor twaalf maanden te verbieden zakelijke contacten te onderhouden met het volledige klantenbestand van werkgever.

### *Oordeel*

De voorzieningenrechter oordeelt dat het werknemer in beginsel vrijstaat om een concurrerende eigen onderneming te starten en hij niet onrechtmatig handelt jegens zijn voormalig werkgever als hij daarbij gebruikmaakt van kennis, ervaring en persoonlijke goodwill die hij bij zijn werkgever heeft verworven. Het is duidelijk dat werknemer dat thans doet. Hij is een eigen hoveniersbedrijf gestart, waarbij hij de kennis en ervaring gebruikt die hij de afgelopen jaren heeft opgedaan toen hij zijn werkzaamheden uitoefende voor werkgever. Daarbij heeft hij bij de klanten, waar hij op vaste basis de tuin onderhield, persoonlijke goodwill opgebouwd. Een aantal van deze klanten heeft kennelijk aan werknemer verzocht om deze werkzaamheden te blijven uitoefenen, thans via zijn eigen eenmanszaak, en werknemer is daarop ingegaan. Dergelijk handelen van werknemer is toegestaan en kan niet als onrechtmatig worden aangemerkt jegens werkgever. Om aan te kunnen nemen dat de concurrentie onrechtmatig is, moeten zich bijzondere bijkomende omstandigheden voordoen. Vereist daarvoor is dat de ex-werknemer met behulp van vertrouwelijke informatie van zijn voormalig werkgever duurzame relaties van die werkgever

benadert op een wijze die stelselmatig en substantieel afbreuk doet aan het bedrijfsdebet van de voormalig werkgever. De voorzieningenrechter oordeelt dat daarvan hier geen sprake is. De enkele wetenschap bij werknemer ten aanzien van het uurtarief dat werkgever voor hem rekende kan niet worden beschouwd als vertrouwelijk van werkgever ter beschikking gekomen gegevens, mede gelet op de vrijelijk op internet beschikbare informatie over deze tarieven. De voorzieningenrechter wijst het gevorderde dan ook af.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 10-12-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2018:15508

**Zaaknummer:** C/09/562472 / KG ZA 18/1135

**Rechters:** G.P. van Ham

**Advocaten:** D.W. Giltay Veth en R.W. van den Hoek

**Wetsartikelen:** 6:162 BW