

RECHTSPRAAK

Oud-werkgever van accountant krijgt de gelegenheid om bewijs te leveren dat werknemer na indiensttreding bij voormalig gelieerd kantoor in strijd met het concurrentiebeding heeft gehandeld door klanten te benaderen en/of te bedienen. Werknemer heeft onvoldoende aangetoond dat het beding zwaarder is gaan drukken.

Feiten

Werknemer is op 1 april 1998 in de functie van assistent-accountant voor onbepaalde tijd in loondienst getreden van de rechtsvoorgangster van X B.V. In artikel 5 van deze schriftelijke arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. De inhoud van deze schriftelijke arbeidsovereenkomst is nadien nimmer aangepast. Werknemer is na zijn indiensttreding doorgegroeid naar de functie van accountant. In 2007 is de samenwerking tussen vennoot X enerzijds en vennoot Z en vennoot Y anderzijds beëindigd. Kort gezegd komt het erop neer dat vennoot X alleen verder is gegaan met X B.V. en dat vennoot Z en vennoot Y verder zijn gegaan met X B.V. Spijkenisse B.V. De naam van deze vennootschap is daarbij gewijzigd in Z & Y Accountants en Adviseurs B.V. (hierna: Z & Y). Op 1 september 2008 heeft vennoot X (de aandelen in) X B.V. verkocht en overgedragen aan AMRS Holding B.V. De natuurlijke personen achter deze vennootschap zijn de heren A en B. Bij brief van 9 september 2014 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst met X B.V. opgezegd tegen 31 oktober 2014. Aansluitend is werknemer als accountant in dienst getreden bij Z & Y. Via e-mail is er tussen vennoot Z namens Z & Y en A gecorrespondeerd over de overstap van werknemer, diens concurrentiebeding en een vergoeding voor eventuele cliëntovername van X. B.V. Op 26 september 2014 heeft A namens X B.V. aan zowel Z & Y als aan werknemer bij e-mail laten weten niet hiermee akkoord te gaan. Bij brief van 12 februari 2016 heeft de gemachtigde van X B.V. aan werknemer geschreven dat zijn cliënt aanwijzingen heeft dat werknemer in strijd heeft gehandeld met het concurrentiebeding. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het verweer van werknemer ten aanzien van de gelding van het beding van artikel 5 verworpen en, uitgaande van de geldigheid van dat beding, vervolgens de door X B.V. aan werknemer verweten overtredingen onderzocht. Dienaangaande heeft de kantonrechter geoordeeld dat deze hetzij onvoldoende waren onderbouwd, hetzij inhoudelijk ongegrond waren en op deze gronden vervolgens alle vorderingen afgewezen. X B.V. kan zich met het vonnis van de kantonrechter niet verenigen en vordert onder meer in hoger beroep dat het hof dit vonnis vernietigt en, opnieuw rechtdoende, al haar vorderingen alsnog toewijst.

Oordeel

Is het concurrentiebeding zwaarder gaan drukken waardoor het zijn gelding heeft verloren?

Aangenomen dat werknemer inderdaad is doorgegroeid naar de functie van 'kantoorleider' valt, gelet op de door hem beschreven inhoud van die functie, zonder nadere toelichting niet in te zien waarom het beding van artikel 5 het voor hem verder onmogelijk of in elk geval zeer moeilijk maakt om een dergelijke functie elders te bekleden. Het hof merkt daarbij op dat X B.V. er in dit verband bovendien terecht op heeft gewezen dat artikel 5 werknemer op zichzelf ook niet verbiedt om, kort gezegd, elders in dezelfde functie in loondienst te treden, zolang de nieuwe werkgever maar geen klant van haar is.

Heeft werknemer na het einde van zijn dienstverband (voormalige) klanten benaderd en/of bediend?

In eerste aanleg heeft X B.V. enkele namen van (voormalige) klanten genoemd, die werknemer zou hebben benaderd en/of bediend na het einde van de dienstbetrekking. Met betrekking tot al deze personen en bedrijven heeft werknemer erkend dan wel niet weersproken dat zij klant waren van X B.V. en dat zij na zijn vertrek bij X B.V. eveneens zijn overgestapt naar Z & Y. Daarbij valt op dat (1) deze klanten, naar X B.V. onweersproken heeft gesteld, tot en met 31 oktober 2014 allen werden bediend door werknemer, dat (2) werknemer al in 2012 had 'gedreigd' deze klanten bij een eventueel vertrek mee te zullen nemen en dat (3) al deze klanten vrijwel direct na het vertrek van werknemer hun relatie met X B.V. schriftelijk (met een vrijwel gelijklopend briefje) hebben beëindigd. Van een aantal van deze klanten heeft X B.V. bovendien enkele verkeerd geadresseerde e-mails in het geding gebracht waarin zij zich (binnen de verboden periode van twee jaar) met een vraag of verzoek rechtstreeks tot werknemer wenden. Tegenover de stellige betwisting door werknemer (die kort gezegd ontkent deze klanten actief te hebben benaderd en daarnaast onder verwijzing naar een aantal schriftelijke verklaringen stelt dat hij gedurende de periode van twee jaar geen werkzaamheden voor overgestapte klanten heeft verricht) is dit alles onvoldoende om het gestelde benaderen en/of bedienen als vaststaand aan te nemen. Mede in aanmerking genomen dat dit benaderen en bedienen zich hoofdzakelijk afspeelt in het domein van werknemer en Z & Y, heeft X B.V. daarmee echter wel voldoende naar voren gebracht om overeenkomstig haar uitdrukkelijke aanbod daartoe te worden toegelaten tot nadere bewijslevering. Het hof zal de zaak met het oog op deze bewijslevering verwijzen naar de rol van 12 mei 2020 voor het nemen van een akte aan de zijde van X B.V.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 14-04-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:857

Zaaknummer: 200.236.304/01

Rechters: J.A. van Dorp, S.R. Mellema en P.S. Fluit

Advocaten: A. Smekes en J.C. Brökling

Wetsartikelen: 7:653 BW