

RECHTSPRAAK

Met het meenemen van bedrijfsinformatie naar de nieuwe werkgever handelt werknemer in strijd met het concurrentie- en geheimhoudingsbeding. De nieuwe werkgever wordt veroordeeld tot het inschakelen van een onderzoeksbureau om de gevolgen vast te stellen.

Feiten

Met ingang van 1 oktober 2017 is werknemer als ‘trader’ in dienst getreden bij West Coast Supply Groep (hierna: West Coast), op basis van een arbeidsovereenkomst. In zijn arbeidsovereenkomst staan een concurrentieverbod, een verbod op het benaderen van relaties van West Coast en een geheimhoudingsbeding. Werknemer heeft ontslag genomen per 31 juli 2020 en is per 1 augustus 2020 als ‘trader’ in dienst getreden bij zijn nieuwe werkgever. Onderzoek door West Coast heeft aanwijzingen opgeleverd – en werknemer erkent dat inmiddels ook – dat werknemer vóór zijn vertrek bij West Coast kopieën heeft gemaakt van de klantenlijst, de productlijst en een overzicht van wat er werd ingekocht bij leveranciers, om bij zijn nieuwe werkgever een vliegende start te kunnen maken. Werknemer heeft ook klanten en een leverancier benaderd die (ook) klant van West Coast zijn. West Coast heeft werknemer en zijn nieuwe werkgever bij brief van 2 september 2020 gesommeerd hun onrechtmatig handelen te staken op straffe van een dwangsom. Werknemer en de nieuwe werkgever hebben op de sommatie gereageerd door aan te geven dat het dienstverband met werknemer al tijdens de proeftijd is beëindigd. Werknemer heeft toegezegd zich aan de postcontractuele bedingen uit zijn arbeidsovereenkomst te zullen houden, maar aangekondigd dat hij de boetes niet zal betalen omdat die te hoog zijn en zijn werkzaamheden bij zijn nieuwe werkgever ‘nihil’ zouden zijn geweest. West Coast heeft op 14 oktober 2020 conservatoir bewijsbeslag gelegd ten laste van werknemer. De beslagleggende deurwaarder heeft afgifte van de in de woning aanwezige mobiele telefoon en laptops van werknemer gevorderd. Werknemer heeft toen gebeld met de bedrijfsjurist bij zijn nieuwe werkgever. Na dat telefoontje zijn de mobiele telefoon en de laptop op afstand teruggezet naar de fabrieksinstellingen (en dus gewist). West Coast vordert onder meer werknemer te gebieden de schending van het concurrentie-, het wervings- en het geheimhoudingsbeding te staken, op straffe van verbeurte van een dwangsom. In reconventie vordert werknemer afgifte van zijn personeelsdossier, algehele schorsing van de executiemaatregelen en een gebod tot opheffing van de beslagen.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat het handelen van werknemer laakbaar is, nu hij erkent

bedrijfsinformatie van West Coast te hebben meegenomen naar de nieuwe werkgever. Dit betekent echter nog niet dat daarmee zonder meer gegeven is dat West Coast daarvan ook schade heeft ondervonden. Gegevens met namen en adresgegevens over klanten en leveranciers lijken voorhands niet erg waardevol. Het is West Coast echter met name te doen om de gegevens over door haar gehanteerde marges, die – indien bij een concurrent bekend – kunnen leiden tot het doen van een beter aanbod dan dat van West Coast, zodat West Coast daardoor omzet misloopt. Tegelijk stelt zij dat die informatie vluchtig en tijdgebonden is en daarmee nu alweer achterhaald kan zijn. De kantonrechter merkt op dat de nieuwe werkgever niet fraai heeft gehandeld door vol te houden dat werknemer in zijn proeftijd is ontslagen, terwijl nu blijkt dat hij als zzp'er onder een schuilnaam is blijven werken. Ook het terugzetten van de laptop en de telefoon is een kwalijke zaak. De kantonrechter stelt vast dat er geen aanwijzingen zijn dat de nieuwe werkgever werknemer heeft aangemoedigd zijn geheimhoudingsbeding te schenden. Omtrent het verzoek van werkgever om met behulp van ICT-specialisten alle gegevensdragers van werknemer en de nieuwe werkgever te laten doorzoeken en aanwezige gegevens van West Coast afkomstig te laten verwijderen, oordeelt de kantonrechter dat dit een ingrijpende en kostbare exercitie is, terwijl de schade nog beperkt lijkt te zijn. Wel mag van de nieuwe werkgever worden verwacht dat op zijn kosten een onafhankelijke derde wordt ingeschakeld om te onderzoeken welke gegevens zijn gedeeld, om deze te verwijderen. De kantonrechter stelt vast dat eerst moet worden gezien welke concrete informatie werknemer heeft meegenomen, wat de houdbaarheid van die informatie is en in hoeverre die informatie is verspreid, voordat toegekomen wordt aan toekenning van het gevorderde. Dat kan dan het beste aan de orde komen in een bodemprocedure. Omtrent de vordering in reconventie stelt de kantonrechter vast dat het personeelsdossier van werknemer inmiddels aan hem is verstrekt. De tegen werknemer getroffen executiemaatregelen zullen worden geschorst en de derdenbeslagen zullen worden opgeheven. Daartoe heeft de kantonrechter overwogen dat er voorhands onvoldoende aanwijzingen zijn om te kunnen concluderen dat werknemer de nieuwe werkgever heeft geïnstrueerd om de laptop en de telefoon te wissen. Aannemelijk is dat de nieuwe werkgever daartoe op eigen initiatief heeft besloten. Daarom is niet aannemelijk dat werknemer het bevel heeft overtreden, zodat hij geen dwangsommen heeft verbeurd. De tenuitvoerlegging van de aangezegde dwangsommen levert dan ook misbruik van bevoegdheid op.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:200

Zaaknummer: C/13/692611 / KG ZA 20-1007 HH/EB

Rechters: H.C. Hoogeveen

Advocaten: W.A. Vader, N.L.P. van der Raaij, A. Atema en B.I. Kraaijpoel

Wetsartikelen: 7:653 BW