

RECHTSPRAAK

Werknemer handelt in strijd met goed werknemerschap door het ter beschikking stellen van offertes – waarin de werkzaamheden bijna woordelijk zijn overgenomen van de offertes van werkgever en lagere bedragen zijn genoemd – aan zijn nieuwe werkgever, die vervolgens deze door werkgever negen jaar lang uitgevoerde opdracht verwerft.

Feiten

Werkgever adviseert ondernemingen en instanties over alle aspecten van ondergrondse infrastructuur. Voor bedrijf X verrichtte werkgever een aantal jaren op rij werkzaamheden op het gebied van coördinatie en facilitering van kwartaalinspecties voor leidingeigenaren. Werknemer is van 1 februari 2010 tot 1 maart 2019 in dienst geweest van werkgever. Zijn laatste functie was die van projectleider voor de werkzaamheden voor bedrijf X. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is een geheimhoudingsbeding opgenomen. Werknemer heeft bij brief van 20 december 2018 zijn arbeidsovereenkomst met werkgever opgezegd tegen 1 maart 2019. Met ingang van die laatste datum is hij in dienst getreden bij bedrijf Z in de functie van projectmanager. Werknemer heeft op 22 januari 2019 een e-mailbericht verzonden aan de directeur van bedrijf Z met als bijlagen drie offertes, gesteld op naam en briefpapier van bedrijf Z, gericht aan bedrijf X uitgebracht voor enkele werkzaamheden met bedragen ter hoogte van € 5.954, € 4.089 en € 2.060. Op deze offertes staat telkens vermeld: 'Opgesteld door [werknemer]'. In een e-mailbericht van 22 januari 2019 schrijft de directeur van bedrijf Z aan bedrijf X: 'Inmiddels heb ik 3 aanvragen van jullie ontvangen via werknemer. Zoals je wel vernomen zult hebben zal werknemer per 1 maart 2019 bij ons in dienst treden. Ik begreep van werknemer dat jullie deze werkzaamheden graag met hem willen "meeverhuizen", waarvoor onze welgemeende dank. Hierbij sturen wij daarom onze offertes voor de met werknemer besproken werkzaamheden.' Dit zijn dezelfde drie offertes aan bedrijf X, op briefpapier van bedrijf Z, tot bedragen van € 5.954, € 4.089 en € 2.060 exclusief btw. Daarop staat vermeld: 'Opgesteld door directeur van [bedrijf Z]'. Werknemer heeft namens werkgever bij e-mailbericht van 23 januari 2019 aan bedrijf X offertes uitgebracht voor dezelfde werkzaamheden ter hoogte van € 6.920, € 4.700 en € 2.300. Op 28 januari 2019 heeft bedrijf X aan werkgever laten weten dat het besloten had met een andere partij in zee te gaan. Het is werkgever daarna gebleken dat dat bedrijf Z was. Bedrijf Z heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer tijdens de proeftijd op 11 maart 2019 beëindigd tegen 31 maart 2019. Werkgever vordert dat de kantonrechter werknemer veroordeelt aan hem een bedrag van € 13.920 te betalen primair wegens schending van het geheimhoudingsbeding en subsidiair wegens onrechtmatig handelen dan wel handelen in strijd met goed werknemerschap.

Oordeel

Onrechtmatig handelen en strijd met goed werknemerschap

Vanzelfsprekend stond het bedrijf X vrij aan bedrijf Z een prijsopgave te vragen. Die kwestie is ook niet in geschil. In dit geval heeft bedrijf Z echter, zo blijkt uit de brief van haar directeur, via werknemer het verzoek gekregen een prijsopgave te doen. Uit het e-mailbericht van diezelfde directeur blijkt dat hij van werknemer heeft begrepen dat het de wens van bedrijf X was dat werknemer de werkzaamheden zou blijven uitvoeren, vanuit bedrijf Z. Werknemer heeft dus aan bedrijf X kenbaar gemaakt dat hij zou vertrekken bij werkgever om te gaan werken bij bedrijf Z, zoals hij overigens ook erkent. Op zichzelf is daaraan nog niets verwijtbaars. Dat verandert echter wanneer werknemer vervolgens, in de wetenschap van die wens van bedrijf X, de gunning van de opdracht 'regisseert' door de door werkgever uit te brengen offertes, waar het de werkzaamheden betreft, bijna woordelijk over te nemen en, waar het de prijzen betreft, lagere bedragen te noemen, en die offertes vervolgens per e-mailbericht aan bedrijf Z ter beschikking te stellen. Daarmee heeft hij ten nadele van werkgever met gebruikmaking van zijn wetenschap van de wens van bedrijf X, toen nog een klant van werkgever, misbruik gemaakt van zijn kennis van de door werkgever geoffreerde prijzen. Daardoor heeft hij gehandeld in strijd met de strekking van het geheimhoudingsbeding en is hij tekortgeschoten in zijn verplichting zich als goed werknemer te gedragen ten opzichte van, toen nog, zijn werkgever. Of werknemer al dan niet persoonlijk voordeel heeft genoten is niet relevant. Het prijsverschil van ongeveer 13% tussen de offertes van werkgever en bedrijf Z is zeker niet verwaarloosbaar te noemen en zal zeker van invloed zijn geweest op de gunning van de opdracht aan bedrijf Z.

Aansprakelijkheid voor en omvang van de schade

Wie toerekenbaar tekortschiet, is gehouden de daardoor veroorzaakte schade te vergoeden (art. 6:74 BW). Duidelijk is dat het tekortschieten werknemer is toe te rekenen. Werknemer bestrijdt het causaal verband tussen zijn handelen en de door werkgever gestelde schade. In deze zaak is de vraag dus of werkgever ook schade zou hebben geleden wanneer werknemer niet was tekortgeschoten. Als werknemer zich wel als goed werknemer had gedragen had bedrijf Z ofwel geen verzoek om prijsopgave gekregen ofwel 'op eigen kracht' moeten offerreren, zonder de hulp van werknemer, die wist welke tarieven werkgever ging offerreren. In beide gevallen had werkgever dan een kans op het verkrijgen van de opdracht gehad. Die kans heeft hij nu niet gehad. Zijn schade bestaat in de gemiste kans. Daarmee is het causale verband tussen tekortkoming en schade gegeven. Deze schade valt aan de tekortkoming van werknemer toe te rekenen in de zin van artikel 6:98 BW, mede gezien de aard van de tekortkoming van werknemer en de aard van die schade, namelijk vermogensschade. Het antwoord op de vraag of werkgever de opdracht zonder de tekortkoming van werknemer zou hebben gekregen moet tot uitdrukking komen in de bepaling van de grootte van die kans, dus in de schadeberekening. De grootte van de kans dat werkgever de opdracht van bedrijf X zou hebben gekregen hangt af van verschillende factoren. Zo is daar de omstandigheid dat hij negen jaar op rij de opdracht had gehad en die steeds tot tevredenheid had uitgevoerd, voorts

de omstandigheid dat niet zeker is of er nog één of meer 'kapers op de kust' waren, de mogelijkheid dat bedrijf Z ook zónder de informatie van werknemer lager zou hebben geoffreerd, terwijl ook bepalend zou hebben kunnen zijn hoe sterk de keuze van bedrijf X voor juist werknemer was bij mogelijk hogere geoffreerde tarieven. De kantonrechter taxeert de grootte van de kans dat werkgever de opdracht zou hebben gekregen, rekening houdend met deze, onzekere, factoren, op 75%. De kantonrechter zal het bedrag van de schade moeten schatten. Die schatting zal noodgedwongen terughoudend moeten zijn. Maar dat is, bij gebreke van voldoende harde gegevens, de aangewezen weg. De kantonrechter schat de schade van werkgever op 75% van 25% van € 13.920, een bedrag van € 2.610. Dat bedrag is toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:952

Zaaknummer: 8140008

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: A.C. Steensma en C. Cimen

Wetsartikelen: 7:653 BW, 6:74 BW en 6:98 BW