

RECHTSPRAAK

Wanneer de stellingen van werkgeefster komen vast te staan is sprake van een stelselmatige en substantiële afbraak van het duurzame bedrijfsdebet van werkgeefster. Nadere bewijslevering nodig.

Feiten

Werkgeefster exploiteert een schoonmaakbedrijf. Werknemer is in de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 januari 2019 bij werkgeefster in dienst geweest. In de arbeidsovereenkomst is een verbod op het verrichten van nevenactiviteiten en een geheimhoudingsbeding opgenomen. De arbeidsovereenkomst is op 31 januari 2019 met wederzijds goedvinden beëindigd. Werkgeefster had in de tijd dat werknemer bij haar werkte verschillende vestigingen van McDonald's als klant. Bij e-mail van 9 september 2019 heeft de supervisor van drie McDonald's-vestigingen de opzegging van de overeenkomsten bevestigd aan werkgeefster. Er is geen reden gegeven voor de opzegging. Op 16 september 2019 is in het Handelsregister ingeschreven "X" gevestigd te Rotterdam. Als bestuurder en enig aandeelhouder geldt volgens die inschrijving werknemer. Per 1 oktober 2019 heeft X schoonmaakcontracten gesloten ten behoeve van de drie McDonald's vestigingen. Bij brief d.d. 15 maart 2020 heeft werkgeefster werknemer c.s. aansprakelijk gesteld voor de haar geleden en nog te lijden schade ten gevolge van het onrechtmatig handelen van werknemer, respectievelijk het profiteren daarvan door de overige gedaagden, waarbij verzocht is die aansprakelijkheid te erkennen. Gedaagden hebben iedere vorm van aansprakelijkheid afgewezen. Werkgeefster vordert een verklaring voor recht dat werknemer onrechtmatig heeft gehandeld en gehouden is de schade te vergoeden.

Oordeel

Aan de hand van de zogenaamde *Boogaard/Vesta*-criteria moet worden beoordeeld of werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan onrechtmatig handelen jegens werkgeefster. Kort samengevat houdt dat criterium in dat – wil onrechtmatig concurreren door de ex-werknemer aan de orde zijn – sprake moet zijn van het stelselmatig en substantieel afbreken van het duurzame bedrijfsdebet van de gewezen werkgever met gebruikmaking van kennis en gegevens die bij de voormalige werkgever vertrouwelijk zijn verkregen door de aldus handelende ex-werknemer. Dat werknemer zich hieraan schuldig heeft gemaakt is gemotiveerd door hem en door gedaagden weersproken, en op basis van hetgeen partijen tot dusverre hebben gesteld staat een en ander niet vast. Derhalve dient in rechte bewijslevering plaats te vinden. De bewijslast rust, mede gezien het bepaalde in artikel 150 Rv, op werkgeefster. Werkgeefster heeft onder meer gesteld dat zij een groot deel van haar omzet heeft verloren doordat zij door toedoen van werknemer drie belangrijke klanten heeft

verloren. Wanneer die stellingen van werkgeefster komen vast te staan, is naar het oordeel van de rechtbank sprake van een stelselmatige en substantiële afbraak van het duurzame bedrijfsdebet van werkgeefster. Dat de overeenkomsten met de McDonald's franchises nog maar drie jaar liepen en het "slechts" gaat om drie contracten, zoals gedaagden hebben benadrukt, kan in dit verband niet tot een andere conclusie leiden. Het is immers duidelijk dat die drie overeenkomsten een substantiële omzet per maand genereerden. De rechtbank zal werkgeefster toelaten tot het aangeboden bewijs.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:10088

Zaaknummer: 596766 HA ZA 20-478

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: D.J. Bergkotte en I. de Graaff

Wetsartikelen: 150 Rv