

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Het doorsturen van bedrijfsgevoelige informatie naar echtgenote is een schending van geheimhoudingsbeding. Werknemer is terecht op staande voet ontslagen.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2014 in dienst getreden bij werkgeefster. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsclausule opgenomen. Daarnaast bevat de arbeidsovereenkomst een non-concurrentie- en relatiebeding voor de duur van twee jaar na beëindiging van het dienstverband met daarbij een boetebeding. In een gesprek op 24 augustus 2017 met de managing director heeft werknemer laten weten dat hij overwoog zijn dienstverband te beëindigen en daarbij de mogelijkheid had bij onderneming X, een concurrent, in dienst te treden. Op 25 augustus 2017 heeft werknemer in de marge van een bespreking via e-mail afnamecijfers gevraagd over 2017. De boekhouder heeft deze informatie verstrekt. Werknemer heeft de ontvangen gegevens doorgemailed naar het e-mailadres van zijn echtgenote. Op 28 augustus 2017 heeft werknemer zijn vertrek aangekondigd. Hij heeft geen nieuwe werkgever vermeld en geen verzoek ten aanzien van ontheffing of beperking van het relatie- en concurrentiebeding. Werkgeefster heeft op 31 augustus 2017 van een derde vernomen dat werknemer in dienst wilde treden bij onderneming X. Werknemer is op non-actief gesteld en heeft zijn bedrijfscomputer en iPad moeten afgeven. Op 7 september 2017 is werknemer op staande voet ontslagen. Hieraan legt werkgeefster ten grondslag dat hij vertrouwelijke documenten heeft doorgestuurd naar zijn echtgenote, hij een klant heeft doorverwezen naar een concurrent en hij in strijd met de geldende geheimhoudingsverplichting een klant deelgenoot heeft gemaakt van de overstap naar onderneming X, waardoor werknemer het risico heeft gecreëerd dat de zakelijke relatie tussen werkgeefster en de klant wordt beëindigd of onder druk komt te staan. Werkgeefster heeft daarnaast gesteld dat zij het aannemelijk acht dat werknemer gelet op zijn voorgenomen indiensttreding bij onderneming X, in strijd met het concurrentiebeding de vertrouwelijke bedrijfsinformatie heeft doorgestuurd met de kennelijke intentie om deze informatie te gebruiken voor het onrechtmatig beconcurreren van werkgeefster. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Daarnaast is werknemer onder meer veroordeeld tot betaling van een boete voor het overtreden van het geheimhoudingsbeding. Werknemer komt op tegen de beschikking van de kantonrechter.

Oordeel

Schending geheimhoudingsbeding

Partijen verschillen van mening over de uitleg van het geheimhoudingsbeding. Werkgeefster is van oordeel dat werknemer het geheimhoudingsbeding heeft overtreden. Werknemer stelt dat er geen sprake is van een overtreding, omdat zijn echtgenote al eerder in het kader van een opdracht werkzaamheden voor werkgeefster heeft verricht en zij dan ook niet kwalificeert als een derde. Daarnaast is werknemer van oordeel dat het doorsturen van de gegevens met het doel om deze te laten uitprinten, niet valt onder 'het doen van enige mededeling van bedrijfsgeheimen aan derde'. Het hof toetst het geheimhoudingsbeding aan de Haviltex-norm. Allereerst oordeelt het hof dat de echtgenote wel als derde kan worden aangemerkt nu zij geen partij is bij de arbeidsovereenkomst en niet is gebonden aan een geheimhoudingsbeding. Dat de echtgenote eenmalig een advies heeft uitgebracht en bij een rechtsvoorganger van werkneemster in dienst is geweest en dus bekend is met de branche maakt dit niet anders. Het doen van enige mededeling is daarnaast niet beperkt tot een mondelinge mededeling. Ook het per e-mail doorsturen van de bedrijfsinformatie kan worden aangemerkt als het doen van enige mededeling. Vast is dan ook komen te staan dat werknemer het geheimhoudingsbeding heeft geschonden.

Ontslag op staande voet

Gelet op de feiten moet het werknemer duidelijk zijn geweest dat werkgeefster de schending van het geheimhoudingsbeding in de ontslagbrief zo hoog opnam vanwege de vrees voor het delen van concurrentiegevoelige informatie. Deze vrees was immers eerder reden geweest om werknemer op non-actief te stellen. De vrees was gelet op de feiten alleszins begrijpelijk. Werknemer heeft geen enkele plausibele verklaring gegeven voor het feit dat hij, een dag nadat hij had gezegd dat hij mogelijk een baan bij onderneming X zou aannemen, nog afnamecijfers en margegegevens nodig zou hebben. Dat werknemer daarnaast bij zijn ontslag niet daadwerkelijk heeft aangegeven bij wie hij in dienst zou treden heeft bij werkgeefster de indruk kunnen wekken dat hij iets te verbergen heeft. Concluderend is het hof van oordeel dat deze omstandigheden een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. Het verweer van werknemer dat niet is voldaan aan de onverwijldheidseis faalt daarnaast ook. Werkgeefster heeft voldoende voortvarend gehandeld. Voorts is het hof van oordeel dat het handelen van werknemer ernstig verwijtbaar is. Werkgeefster is om deze reden geen transitievergoeding verschuldigd en het concurrentiebeding mag worden gehandhaafd. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-02-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:188

Zaaknummer: 200.235.546

Rechters: M.J. van der Ven, M.D. Ruizeveld en M.J. van Cleef-Metsaars

Advocaten: E.W. Kingma en A.A.M. Hoogveld

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:677 BW en 7:678 BW