

RECHTSPRAAK

Schending geheimhoudingsbeding door werknemers die met kennis van bedrijfsgevoelige informatie zelf biedingstraject aangaan op bedrijfsonderdeel van werkgeefster. De ondertussen gesloten vaststellingsovereenkomsten kunnen worden vernietigd.

Oordeel

X is een vermogensbeheerder en adviseur en hypotheekverstrekker. Y en Z zijn dochtervennootschappen. A is op 1 november 2012 in dienst getreden van Y in de functie van director multistrategies. B is op 1 mei 2015 in dienst getreden van Z in de functie van portfoliomanager. In januari 2020 was A verantwoordelijk voor het project “Beech” (een biedingstraject op een onderdeel van SME) binnen X, Y en Z (hierna: werkgeefster). A had aanvankelijk het winnende bod voor werkgeefster, maar heeft het traject omstreeks maart 2020 gestaakt na het uitbreken van de coronapandemie. A en B (hierna: werknemers) hebben begin 2020 interesse geuit in de koop van een onderdeel van werkgeefster. Op 30 maart 2020 zijn werknemers op non-actief gesteld en kort daarna is de interesse tot overname wederom afgewezen. Met brieven van 15 april 2020 zijn werknemers door werkgeefster beschuldigd van het misbruiken van kennis, die hen als werknemer bekend was, door zelf een bod te doen om het bedrijfsonderdeel te verwerven. Na onderhandelingen zijn werknemers akkoord gegaan met beëindiging van het dienstverband door middel van een vaststellingsovereenkomst. A heeft op 1 juni 2020 een bestand van werkgeefster ontvangen met 4000 documenten die op zijn zakelijke account stonden. Dit ging in beginsel om niet-vertrouwelijke documenten, maar hierover was in de vaststellingsovereenkomst opgenomen dat als er toch vertrouwelijke documenten in zouden staan, dit de verantwoordelijkheid van A betrof. Op zondag 14 juni 2020 heeft B per abuis een e-mail gestuurd naar het voormalig zakelijke e-mailadres van A, in plaats van naar zijn privé e-mailadres. Deze e-mail bevatte informatie over SME. Na verzending heeft B direct de data protection officer gevraagd de e-mail te verwijderen en dit zou ongelezen zijn gebeurd. Op 19 juni 2020 heeft werkgeefster een e-mail gestuurd aan werknemers waarin staat dat verhalen gaan dat zij bedrijfsgevoelige informatie gebruiken om relaties actief te benaderen. Dit zou schending van het relatiebeding en geheimhoudingsbeding opleveren en werkgeefster verzoekt hiermee te stoppen. Bij brief van 3 juli 2020 heeft werkgeefster werknemers verweten dat zij bedrijfsgevoelige informatie hebben gebruikt voor eigen gewin en hiermee de ‘Code of Ethics’ en het geheimhoudingsbeding hebben geschonden. Werkgeefster vordert onder meer voor recht te verklaren dat de vaststellingsovereenkomst rechtsgeldig is vernietigd en dat werknemers wanprestatie hebben gepleegd, althans onrechtmatig hebben gehandeld. In reconventie vorderen werknemers onder meer voor recht te verklaren dat door werkgeefster onrechtmatig en/of in strijd met de

vaststellingsovereenkomst is gehandeld door zich toegang te verschaffen tot de e-mail van 14 juni 2020 en werkgeefster te verbieden werknemers te beschuldigen van schending van het concurrentie-, relatie- en geheimhoudingsbeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemers voorafgaand aan de totstandkoming van de vaststellingsovereenkomst in strijd hebben gehandeld met het geheimhoudingsbeding. In het kader van het project “Beech” had A (en later ook B) toegang tot een aan werkgeefster ter beschikking gestelde dataroom. Uit een door A zelf verzonden biedingsbrief van 31 januari 2020 blijkt dat in de dataroom (bedrijfsgevoelige) informatie openbaar is gemaakt, die – naar alle waarschijnlijkheid – gelet op het doel van een dataroom en de voor dit project gesloten geheimhoudingsovereenkomst nog niet openbaar was. Werknemers zijn met die kennis een nieuw biedingstraject ingegaan, buiten werkgeefster om, tussen het moment van de feiten die tot de vaststellingsovereenkomst aanleiding hebben gegeven en het moment van sluiten van de vaststellingsovereenkomst. Werkgeefster heeft voldoende onderbouwd dat zij de vaststellingsovereenkomst niet onder dezelfde voorwaarden zou hebben gesloten als zij van deze gang van zaken op de hoogte was geweest en werknemers hadden dit moeten begrijpen. Nu geoordeeld wordt dat werknemers informatie hebben achtergelaten, kan werkgeefster een beroep doen op dwaling en daarmee de vaststellingsovereenkomst vernietigen. Ook de finale kwijting staat daaraan niet in de weg. Naar het oordeel van de kantonrechter is echter onvoldoende onderbouwd dat sprake is van een schending van andere bedingen dan het geheimhoudingsbeding. Ook is onvoldoende onderbouwd dat het geheimhoudingsbeding ook buiten de kwestie met SME is geschonden. Werkgeefster heeft niet weersproken dat haar werknemers regelmatig zelf investeringen deden en dat dit ook was toegestaan. Met werknemers is de kantonrechter van oordeel dat het openen door werkgeefster van de e-mail van 14 juni 2020 als een inbreuk op de privacy moet worden beschouwd. Naar het oordeel van de kantonrechter weegt echter in dit geval het belang van werkgeefster om de waarheid aan het licht te brengen zwaarder dan het belang van werknemers om bewijs dat hun handelen aan het licht brengt verborgen te houden. In het licht van het vermoeden dat werkgeefster op 14 juni 2020 had, kon zij in redelijkheid aan de hand van de omschrijving in de e-mail vermoeden dat deze bedrijfsgevoelige informatie bevatte die van haar afkomstig was. Het openen van de e-mail was dan ook gerechtvaardigd en daarmee is van onrechtmatig handelen geen sprake. Ook hoeft de e-mail niet vernietigd te worden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:6491

Zaaknummer: 8920900 CV EXPL 20-22242

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: G.A. Smit, T.L. Schasfort, M.A.M. Euverman en C.A. Alberdingk Thijm

Wetsartikelen: 7:653 BW