

RECHTSPRAAK

Ex-werknemers hebben geheimhoudingsbeding geschonden en onrechtmatig geconcurrereerd door vergaande voorbereidingen tijdens het dienstverband te treffen voor oprichting concurrerende onderneming en het bewegen van werknemers om over te stappen.*Feiten*

Werknemer 1 en 2 zijn op 1 september 2009 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van Managing Director (president) respectievelijk vicepresident. Op 30 augustus 2019 hebben zij hun arbeidsovereenkomsten met werkgeefster opgezegd per 1 oktober 2019. Bij brieven van 3 en 6 september 2019 heeft werkgeefster de opzeggingen bevestigd en hen gewezen op de voortdurende verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst. In oktober 2019 zijn de werknemers in dienst getreden bij bedrijf X. Bedrijf X is een concurrent van werkgeefster. Tussen september en december 2019 zijn tien werknemers van werkgeefster naar bedrijf X overgestapt. Uit de Forensic Risk Alliance (FRA)-rapporten is gebleken dat werknemer 1 tussen juni en oktober 2019 diverse documenten naar zijn privé-e-mailadressen heeft gestuurd of op een USB-stick heeft gezet. Ook volgt uit die rapporten dat werknemer 2 in dezelfde periode diverse documenten op USB-sticks heeft gezet. Op 27 november 2019 is bewijsbeslag gelegd op deze documenten. Op 28 november 2019 heeft werkgeefster besloten haar bedrijfsactiviteiten per 31 mei 2020 te beëindigen. Bij e-mail van 1 november 2019 heeft werkgeefster werknemer 1 gevraagd om facturen of documenten die ten grondslag liggen aan de gedeclareerde onkostenvergoeding. Werknemer heeft wat hij nog had verstrekt aan werkgeefster. Ook heeft hij verzocht om uitbetaling van zijn vakantiedagen. Werkgeefster vordert dat de kantonrechter voor recht verklaart dat werknemer 1 en 2 hun contractuele non-disclosureverplichtingen hebben geschonden en worden veroordeeld tot betaling van een contractuele boete en vergoeding van de schade.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemers het geheimhoudingsbeding hebben overtreden. Voor het grootste deel gaat het om informatie die *upon termination* is meegenomen door de werknemers doordat zij die informatie naar een privé-e-mailadressen hebben gestuurd of op een USB-stick hebben gezet. Voor beide werknemers geldt dat een boete van € 10.000 per schending is overeengekomen. Dat komt neer op een boete van € 110.000 voor 11 schendingen voor werknemer 1 en een boete van € 50.000 voor 5 schendingen voor werknemer 2. De kantonrechter ziet geen aanleiding om de boete te matigen. Werkgeefster heeft ook een boete van € 500 per dag voor zolang de schending voortduurt, gevorderd. De kantonrechter stelt vast

dat het meenemen en delen van informatie in beginsel iets is wat eenmalig is, en niet voortduurt. De gevorderde boete van € 500 per dag bij het voortduren van de schending wordt daarom afgewezen. Verder stelt de kantonrechter vast dat werknemers 1 en 2 onrechtmatig hebben gehandeld jegens werkgeefster door naast het geheimhoudingsbeding te overtreden ook tijdens het dienstverband vergaande voorbereidingen te treffen voor het oprichten van een concurrerende (tak van een) onderneming. Werknemers 1 en 2 en bedrijf X hebben gezamenlijk onrechtmatig gehandeld door de manier waarop zij, met gebruikmaking van de interne informatie van werkgeefster, voordelige aanbiedingen hebben gedaan aan werknemers van werkgeefster. Werknemers 1 en 2 hebben stelselmatig en subsidiair het bedrijfsdebet van werkgeefster afgebroken. Het valt werknemer 1 aan te rekenen dat hij zich herhaaldelijk allesbehalve terughoudend heeft opgesteld ten aanzien van medewerkers die geïnteresseerd bleken in een overstap naar bedrijf X. Ook heeft hij gebruikgemaakt van de arbeidsvoorwaarden van die werknemers zodat bedrijf X hen een aanbod kon doen dat hen blijkbaar ervan overtuigde om in dienst te treden bij bedrijf X. Het is niet vast komen te staan dat bedrijf X (structureel en stelselmatig) klanten en/of leveranciers van werkgeefster heeft benaderd. Omdat is vastgesteld dat werknemers 1 en 2 en bedrijf X onrechtmatig hebben gehandeld jegens werkgeefster, moeten zij een schadevergoeding betalen. Omdat het causaal verband tussen hun handelen en de algehele bedrijfsbeëindiging van werkgeefster onvoldoende aannemelijk is gemaakt, hoeven die kosten niet te worden vergoed. De kosten van het interne onderzoek moeten wel door hen worden vergoed.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:9816

Zaaknummer: 8735116 \ CV EXPL 20-7280

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: B.S. Hagemann, E.M.H. Teeuwen, N.T. Dempsey en C.L.C. Reynaers

Wetsartikelen: 7:653 BW