

RECHTSPRAAK

Voormalig werknemer moet een boete van ruim € 15.000 betalen wegens schending van een geheimhoudingsbeding en een beding over bedrijfseigendommen door een bestand met bedrijfsgegevens naar zijn privé-e-mail adres te sturen.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2021 in dienst van ACT Commodities B.V. (hierna: ACT) getreden op basis van een contract voor de bepaalde duur van acht maanden. In de arbeidsovereenkomst is onder meer in artikel 9 een geheimhoudingsbeding opgenomen alsmede in artikel 10 een beding inzake bedrijfseigendommen, beide inclusief een boetebeding. In het geheimhoudingsbeding is bepaald dat het sturen van vertrouwelijke informatie door de werknemer naar een privé-e-mailadres wordt beschouwd als een schending van het geheimhoudingsbeding. In de arbeidsovereenkomst is ook een concurrentiebeding opgenomen. In artikel 7.3 van het “Employee Handbook” worden de artikelen 9 en 10 van de arbeidsovereenkomst op relevante punten herhaald. In artikel 16.2 van de arbeidsovereenkomst is het Employee Handbook op de arbeidsovereenkomst van toepassing verklaard. Werknemer heeft op 15 maart 2022 per e-mail de arbeidsovereenkomst met ACT opgezegd per 21 maart 2022. ACT heeft aan werknemer een brief d.d. 16 maart 2022 met een bevestiging van de opzegging gestuurd. Daarin herhaalt ACT onder meer het overeengekomen non-concurrentiebeding. Werknemer heeft bovengenoemde brief niet “for acceptance” getekend. Op 23 maart 2022 heeft ACT, na onderzoek van haar IT-afdeling, geconstateerd dat werknemer op 17 maart 2022 een Excelbestand genaamd “ListeRenewableEnergyxVCMxBioMethane” heeft hernoemd tot “Stuff tot do”, dit heeft beveiligd met een wachtwoord en verzonden naar een van zijn privé-e-mailadressen. Ook heeft ACT geconstateerd dat werknemer op 20 maart 2022 nog een e-mail met eveneens het beveiligde excelbestand genaamd “Stuff to do” heeft verzonden naar een ander privé-e-mailadres. In een e-mail van 24 maart 2022 heeft de HR-manager aan werknemer geschreven dat aan ACT is gebleken dat werknemer artikel 9 en 10 van zijn arbeidsovereenkomst heeft overtreden doordat hij op 17 en 21 maart 2022 een bestand met vertrouwelijke klantinformatie naar zijn privé-e-mailadres heeft gestuurd. Na verschillende correspondentie hierover heeft werknemer in een e-mail van 25 april 2022 aan ACT onder meer verklaard niet in te gaan op het aanbod tot het sluiten van een vaststellingsovereenkomst. ACT vordert onder meer bij de kantonrechter om werknemer te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 30.080 aan verbeurde boetes wegens overtreding van het beding inzake bedrijfseigendommen, alsmede paragraaf 7.3 van het Employee Handbook.

Oordeel

Niet is betwist dat werknemer tot tweemaal toe vanaf zijn zakelijke computer van ACT een bestand dat hij had hernoemd tot “stuff to do” beveiligd met een wachtwoord naar een privé-e-mailadres heeft gestuurd. Ook is niet betwist dat indien dit bestand vertrouwelijke bedrijfsinformatie bevat dit een schending oplevert van het tussen partijen overeengekomen geheimhoudingsbeding. Werknemer heeft aangevoerd dat dit niet het geval is, want dat het door hem verzonden bestand slechts openbaar toegankelijke informatie bevatte. Daarmee valt echter niet uit te sluiten dat werknemer die bedrijfsinformatie alsnog heeft toegevoegd alvorens het bestand te versleutelen en te versturen. Bovendien valt niet goed te begrijpen waarom werknemer een bestand met slechts openbaar toegankelijke informatie überhaupt met een wachtwoord zou moeten beveiligen. Verder valt op dat werknemer weinig coöperatief is geweest tijdens de gesprekken met ACT, bedoeld om ACT duidelijkheid te verschaffen over de inhoud van het door werknemer verstuurd bestand. Zo blijkt uit een niet betwiste transcriptie van een op 28 maart 2022 gevoerd telefoongesprek dat hij tijdens dat gesprek heeft verklaard het wachtwoord niet te willen geven omdat hij dit dagelijks gebruikt, terwijl hij op de mondelinge behandeling heeft verklaard het wachtwoord niet meer te weten. Voorts heeft werknemer verklaard het bestand te hebben weggegooid. Op grond van het bovenstaande, mede gelet op het onbetwiste feit dat werknemer na vertrek bij ACT van plan was om in dezelfde branche werkzaam te blijven en dus een belang zou kunnen hebben bij het verkrijgen van bedrijfsinformatie van ACT, wordt vermoed dat het door werknemer gecreëerde en verzonden bestand bedrijfsinformatie van ACT bevatte die hij op grond van de bedingen 9 en 10 van zijn arbeidsovereenkomst niet naar zijn privé-e-mailadres had mogen sturen. Daaruit volgt dat werknemer het tegendeel van dit vermoeden moet aantonen. Werknemer heeft dit tot op heden niet aangetoond en naar eigen zeggen kan hij dit ook niet meer aantonen, omdat hij, zoals hij ter zitting heeft verklaard, het wachtwoord niet meer weet en het bestand heeft weggegooid. Dat betekent dat onder de gegeven omstandigheden tussen partijen als vaststaand moet worden aangenomen dat werknemer met het maken en herhaald versturen van het bestand zowel het geheimhoudingsbeding als het beding inzake bedrijfseigendommen heeft geschonden. Daaruit volgt dat hij de daarop gestelde boete heeft verbeurd. Geoordeeld wordt evenwel dat, nu het bij de schending van beide bedingen om een en dezelfde gedraging gaat, op gronden van redelijkheid slechts eenmaal de boete op overtreding van de bedingen wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:2056

Zaaknummer: 9917589 \ CV EXPL 22-7396

Rechters: Y.A.M. Jacobs

Advocaten: R.M. Berendsen, Y.O. de Jong en H.C. van Dijk

Wetsartikelen: