

RECHTSPRAAK

Werknemer dient een (gematigd) boetebedrag van in totaal € 30.000 te betalen in verband met het overtreden van het concurrentiebeding, nevenwerkzaamhedenbeding en geheimhoudingsbeding.

Feiten

Werknemer was werkzaam bij ETS Isolatie B.V. (hierna: ETS). In zijn arbeidsovereenkomst zijn onder andere een concurrentiebeding, nevenwerkzaamhedenbeding en geheimhoudingsbeding opgenomen. Op 25 april 2024 is werknemer op staande voet ontslagen wegens het verwijderen dan wel laten verwijderen van zijn concurrentiebeding van zijn digitale account en/of fysieke personeelsdossier. Werknemer heeft dit ontslag op staande voet aangevochten bij de kantonrechter. De kantonrechter is tot het oordeel gekomen dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven. ETS is vervolgens in hoger beroep gegaan. Het hof heeft bij tussenbeschikking van 14 juli 2025 geoordeeld dat het ontslag op staande voet wel rechtsgeldig is en dat werknemer zijn concurrentiebeding heeft overtreden. Wat nog niet in de tussenbeschikking is beslist, is de vraag of werknemer – naast zijn concurrentiebeding – ook zijn nevenwerkzaamheden- en/of geheimhoudingsbeding heeft overtreden. Om hierover te kunnen beslissen heeft het hof in de tussenbeschikking partijen in de gelegenheid gesteld nadere informatie over te leggen (zie AR-2025-0944). In onderhavige uitspraak wijst het hof de eindbeschikking.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Overtreding van het nevenwerkzaamhedenbeding

Kort gezegd verwijt ETS werknemer dat hij zijn nevenwerkzaamhedenbeding heeft overtreden doordat hij (indirect) aandeelhouder is van Clean NL en Go Sunny, zonder dat hij daar voorafgaande schriftelijke toestemming van ETS voor heeft gevraagd en gekregen. Werknemer heeft daartegen ingebracht dat hij wel schriftelijke toestemming heeft gekregen en verwijst daarvoor naar een brief. ETS heeft gemotiveerd betwist dat deze brief echt is. Werknemer heeft geen begeleidende e-mail waarmee de brief is verstuurd overgelegd. De verklaring die hij daarvoor geeft, is dat hij zijn e-mailboxen regelmatig opschooft, maar dat is naar het oordeel van het hof geen afdoende verklaring. Het hof neemt dan ook tot uitgangspunt dat ETS werknemer geen schriftelijke toestemming heeft gegeven voor zakelijke nevenactiviteiten. Het zijn van (indirect) aandeelhouder in Clean NL en GoSunny merkt het hof verder aan als een zakelijke nevenactiviteit of werkzaamheden als bedoeld in het toepasselijke

nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Alleen de werkzaamheden voor het bedrijf GoSunny leveren volgens het hof een schending van het nevenwerkzaamhedenbeding op, omdat dit bedrijf na de overname door ETS in 2023 is opgericht (en het nevenwerkzaamhedenbeding toen pas van kracht is gegaan). Dit betekent dat sprake is van (één) overtreding van het nevenwerkzaamhedenbeding zodat in beginsel boetes zijn verbeurd ten bedrage van € 5.000, vermeerderd met € 500 voor iedere dag vanaf 28 juni 2023 (datum waarop aandelen in Go Sunny zijn verkregen) tot en met 25 april 2025.

Overtreding geheimhoudingsbeding

Samengevat verwijt ETS werknemer ook dat hij het toepasselijke geheimhoudingbeding heeft overtreden door in de periode van 1 januari 2024 tot 19 februari 2024 548 e-mails van zijn ETS-account door te sturen naar (een) e-mailadres(sen) van Go Sunny. In navolging van de gelegenheid die het hof hem in de tussenbeschikking heeft geboden, heeft werknemer een overzicht gemaakt van de e-mailketens waar het volgens hem over gaat per onderwerp. De overgelegde e-mailketens per onderwerp komen echter niet een-op-een overeen met het overzicht van e-mails dat werknemer heeft (door)gestuurd aan e-mailadressen buiten de organisatie van ETS. Het niet overleggen van deze e-mails doet vermoeden dat de niet overgelegde e-mails informatie bevatten die werknemer niet buiten de organisatie van ETS mocht brengen. Los daarvan heeft ETS toegelicht dat de inhoud van de e-mails die werknemer wel heeft overgelegd moet worden aangemerkt als bedrijfsgevoelige informatie. Daarin worden immers de gegevens gedeeld van een klant. Werknemer heeft desgevraagd geen volledige openheid van zaken gegeven op dit punt, terwijl hij daar op grond van artikel 21 Rv wel toe gehouden is. Dat rekent het hof hem aan. In het licht van het voorgaande komt het hof dan ook tot de conclusie dat werknemer onvoldoende betwist heeft dat de e-mails die hij heeft doorgestuurd bedrijfsgevoelige informatie bevatten. Het hof neemt daarmee aan dat werknemer ook het geheimhoudingsbeding heeft overtreden. Daarop staat eveneens een boete van € 5.000 op.

Matiging boetes

Het totale bedrag aan verbeurde boetes komt daarmee uit op € 222.000. Het hof matigt dit bedrag tot een totaal boetebedrag van € 30.000 in verband met de aard van de overeenkomst, de inhoud en strekking van de bedingen, de omstandigheid dat het beding is ingeroepen door de nieuwe aandeelhouders terwijl de vorige aandeelhouders op de hoogte waren van de situatie en het gegeven dat ETS geen inzicht heeft in de omvang van de geleden schade. Het hof weegt ook nog mee dat ETS zich pas na lange tijd over overtreding van de bedingen heeft beklaagd waardoor de boetes zich over lange tijd hebben opgebouwd. Tot slot moet werknemer de aan hem betaalde billijke vergoeding, transitievergoeding en het aan hem na de ontslagdatum betaalde loon (inclusief overige emolumenten) terugbetalen en een boete betalen voor onterecht privé gereden kilometers.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 20-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:6469

Zaaknummer: 200.348.064

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, J.H. Kuiper en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: P.M.J. Nijboer en F. Kolkman

Wetsartikelen: 7:653 BW en 7:653a BW