

RECHTSPRAAK

Werknemer is in dienst van ECO-HT. Op de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding van toepassing. Op overtreding van het beding staat een boete. Werknemer heeft meermalen het geheimhoudingsbeding overtreden (e-mails verzonden). ECO-HT vordert € 30.000 aan bedongen boetes. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer wist, althans had moeten weten dat de informatie in de e-mails vertrouwelijk was en derhalve het geheimhoudingsbeding meermalen heeft overtreden. Het boetebeding is evenwel nietig omdat niet is voldaan aan de (semi-) dwingendrechtelijke eis van art. 7:650 lid 3 BW dat de arbeidsovereenkomst nauwkeurig vermeldt wat de bestemming van de verbeurde boete is, en omdat daaruit niet blijkt dat partijen expliciet hun wil hebben gericht op de in lid 6 van dat artikel bedoelde afwijking van het bepaalde in lid 3. Een beroep van ECO-HT op HR 4 april 2003, *NJ* 2007, 351 (Gyshiawan/LAN ALYST) baat niet, omdat een geheimhoudingsbeding niet op één lijn met een concurrentiebeding kan worden gesteld. Tegen dit vonnis heeft ECO-HT hoger beroep ingesteld. Volgens ECO-HT geldt het boetebeding ex artikel 7:650 BW enkel voor ‘arbeidstuchtrecht’ en dient voor het boetebeding bij overtreding van een geheimhoudingsbeding aansluiting te worden gezocht bij het boetebeding op overtreding van een concurrentiebeding (6:91/6:94 BW e.v.).

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is van oordeel dat uit de parlementaire geschiedenis en uit artikel 7:650 lid 8 BW blijkt dat de wetgever er oog voor heeft gehad dat in schriftelijke arbeidsovereenkomsten twee soorten boetes kunnen voorkomen. De eerste categorie is de disciplinaire boete, waarbij een werkgever het recht heeft bedongen om, bij wijze van tuchtmaatregel, een strafboete op te leggen wegens het overtreden van “voorschriften” als bedoeld in artikel 7:650 lid 1 BW, waarbij het, blijkens de geschiedenis van de Wet op de arbeidsovereenkomst van 1907, dan vooral gaat om voorschriften ter bewaking van orde, veiligheid en hygiëne. Ter voorkoming van misbruik van de disciplinaire boete heeft de wetgever van 1907 diverse waarborgen aangebracht, zoals het vereiste (aanvankelijk in artikel 1637v lid 3 BW en nu in artikel 7:650 lid 3 BW) dat de bestemming van de boete nauwkeurig moet worden vermeld en niet ten voordele mag strekken van de werkgever of degene die namens de werkgever bevoegd is de boete op te leggen, en het bepaalde in het vijfde lid dat een maximum stelt aan opgelegde boetes in een week. De tweede categorie betreft boetes waarop een werkgever krachtens overeenkomst aanspraak kan maken wanneer de werknemer toerekenbaar tekort schiet in de nakoming van de verbintenis waarop die boete is gesteld (hierna: boetebeding; in 1907 omschreven in artikel 1340 BW en thans in artikel 6:91 BW). Die boete kan het karakter hebben van een aansporingsboete, maar ook een gefixeerde schadevergoeding zijn. Een boetebeding in arbeidszaken werd onder de werking van artikel 1637v BW gebracht en op de, met nietigheid bedreigde, overtreding van de waarborgen tegen

misbruik van boetes (met uitzondering van de schriftelijkheidseis), zoals omvang en bestemming van de boete, werd in het zesde lid van het wetsartikel een uitzondering mogelijk gemaakt voor werknemers met een loon boven een bepaald minimum. Gevolg hiervan was dat met werknemers met een loon tot dat bepaalde minimum geen boetebeding overeengekomen kon worden waarbij de werknemer een boete verschuldigd raakte, met uitzondering van twee apart geregelde bedingen: het concurrentiebeding (toen in artikel 1637x BW, nu artikel 7:653 BW) en het beding waarbij een hogere schadeloosstelling werd overeengekomen dan het loon over een niet in acht genomen opzegtermijn (artikel 1639r lid 4 BW, thans artikel 7:680 lid 5 BW). De wetgever zag er geen probleem in dat andere boetebedingen niet met lager betaalde werknemers overeengekomen konden worden, want daaraan zou in de praktijk weinig behoefte bestaan. Wilde een werkgever toch schade verhalen op een lager betaalde werknemer, dan diende hij een gewone aansprakelijkheidsprocedure te beginnen. Ter bescherming van de hoger betaalde werknemers kreeg de rechter, bij afwijking van de hoofdregel van artikel 1637v BW, de bevoegdheid de boete te matigen. In dit systeem is sinds 1907 geen wijziging gekomen. De loongrens ligt thans bij het minimumloon: alleen voor werknemers met een hoger loon geldt de mogelijkheid tot afwijking van de hoofdregel.

Bezien tegen deze achtergrond is er inderdaad geen reden om het beding van geheimhouding op één lijn te stellen met het concurrentiebeding. Anders echter dan werknemer veronderstelt, is met deze tussenconclusie niet gegeven dat ECO-HT geen beroep toekomt op de boete als neergelegd in het geheimhoudingsbeding. In de parlementaire geschiedenis is immers geen aanknopingspunt te vinden voor de opvatting dat een boetebeding dat is gesteld op overtreding van een geheimhoudingsverplichting van een werknemer als de onderhavige aan meer formaliteiten moet voldoen dan dat het beding schriftelijk is overeengekomen met een werknemer met een hoger loon dan het minimumloon. Met name is niet vereist dat het boetebeding uitdrukkelijk vermeldt dat de boete toekomt aan de werkgever, nu het beding juist bedoeld is om, in afwijking van de regeling omtrent de disciplinaire boete, wél betaling aan de werkgever mogelijk te maken en het wetsvoorstel specifiek daarvoor is aangepast. Het hof deelt niet de opvatting van de rechtbank dat er, naast het schriftelijk overeenkomen van een beding als het onderhavige, nog een expliciete verklaring moet zijn waaruit blijkt dat partijen hebben willen afwijken van de hoofdregel van artikel 7:650 BW.

Volgt vernietiging vonnis kantonrechter en toewijzing vordering werkgever.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 26-05-2009

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2009:Bl9100

Zaaknummer: 200.024.836/01

Wetsartikelen: 7:650 BW en 7:651 BW