

RECHTSPRAAK

Act-in B.V./werknemer

Overtreding geheimhoudingsbeding. Teruggave bedrijfsinformatie en -eigendommen. Geen recht op loon gedurende schorsing, omdat niet aan sommaties om openheid van zaken te geven is voldaan.

Werknemer is op 1 mei 2012 voor onbepaalde tijd in dienst van Act-in getreden. Hij is laatstelijk werkzaam geweest in de functie van businessunitmanager. Act-in produceert en ontwikkelt standaardsoftware eventueel aangevuld met maatwerksoftware. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is een concurrentie-, relatie- en geheimhoudingsbeding opgenomen. Act-in vordert onder meer voor recht dat werknemer tweemaal het geheimhoudingsbeding heeft overtreden en mitsdien de contractueel bepaalde boetes heeft verbeurd. Ook vordert Act-in teruggave van bedrijfseigendommen en bedrijfsinformatie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De e-mailberichten zijn ter kennis van Act-in gekomen door raadpleging van het e-mailaccount van B (voormalig bestuurder) op de door B aan Act-in teruggegeven laptop. Voor zover deze raadpleging al als onrechtmatig zou moeten worden beschouwd kan werknemer zich daar niet op beroepen, omdat deze onrechtmatige daad in dat geval tegen B en niet tegen werknemer is gepleegd (vgl. HR 11 juli 2014, JAR 2014/194). Indien (niettemin) van onrechtmatig verkregen bewijs zou moeten worden uitgegaan is voorts van belang dat geen sprake is van bijzondere omstandigheden die maken dat dit bewijs uitgesloten dient te worden. De vordering tot teruggave van bedrijfsinformatie wordt toegewezen. Dit brengt ook met zich dat werknemer deze informatie van zijn gegevensdragers dient te verwijderen. De stelling van werknemer dat hij alleen tot teruggave is gehouden als de schorsing wordt gevolgd door beëindiging van het dienstverband wordt niet gevolgd. Met betrekking tot het te laat teruggeven van de overige eigendommen van Act-in heeft werknemer geen ander verweer gevoerd dan het verweer met betrekking tot de bedrijfsinformatie, namelijk dat hij alleen tot teruggave gehouden is indien de schorsing wordt gevolgd door beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit verweer is verworpen, zodat werknemer vanaf de eerste sommatie tot de teruggave van deze eigendommen artikel 15 van de arbeidsovereenkomst heeft overtreden. B is uiterlijk vanaf 1 januari 2014, de datum waarop hij als statutair bestuurder en werknemer (en daarmee ook als leidinggevende van werknemer) terugtrad, wel degelijk als 'derde' als bedoeld in het geheimhoudingsbeding aan te merken. Vanaf dat moment had hij immers nog slechts de status van aandeelhouder. Ook D (CEO van Numac) is als 'derde' aan te merken. De inhoud van twee e-mailberichten leveren overtreding van het geheimhoudingsbeding op. Werknemer had behoren te begrijpen (en gelet op het gebruik van privé-e-mailaccounts begreep hij dat ook) dat het niet aan hem was

om met B en D te communiceren over de (precieze) financiële situatie van Act-in en over de voortgang van de onderhandelingen met Crown of Holland. Voorts neemt de kantonrechter in aanmerking dat werknemer desgevraagd aan Act-in geen openheid van zaken heeft willen geven. Het gevorderde bedrag van € 100.000 aan verbeurde boetes komt de kantonrechter bovenmatig voor zoals bedoeld in artikel 7:650 lid 6 BW. Onvoldoende is aannemelijk geworden dat Act-in daadwerkelijk schade heeft geleden door de actie van werknemer richting Crown of Holland, althans schade met een omvang die in een redelijke verhouding staat tot de hoogte van dit bedrag. Er wordt een bedrag van € 20.000 aan verbeurde boetes toegewezen.

De in reconventie door werknemer ingestelde loonvordering over de periode van schorsing wordt afgewezen. Werknemer heeft niet aan de sommaties om openheid van zaken te geven voldaan. Als (goed) werknemer was hij echter gehouden aan deze sommaties te voldoen. Nu werknemer geweigerd heeft verantwoording af te leggen (en aldus redelijke instructies van Act-in niet heeft opgevolgd) is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat hij tegelijkertijd zijn recht op doorbetaling van loon behoudt. Het verzoek tot vernietiging van het concurrentiebeding wordt afgewezen. Tijdens het dienstverband heeft werknemer er immers blijk van gegeven de belangen van Numac boven het belang van zijn eigen werkgever Act-in te stellen, om welke reden niet gesteld kan worden dat werknemer door het beding onbillijk wordt benadeeld. Nu de periode waarvoor het relatiebeding geldt op 15 juni 2015 inmiddels is verstreken heeft werknemer geen belang meer bij deze vordering. Deze vordering wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-08-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:6179

Zaaknummer: 3281119 AC EXPL 14-3563 PK/1097

Rechters: P. Krepel

Advocaten: E.A.M. Muller en J.J.M. Cliteur

Wetsartikelen: 7:650 BW