

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Het door een advocaat-medewerker tegenover de Deken en de Raad voor de Rechtsbijstand melding maken van een evident onjuiste gang van zaken bij werkgever, leidt niet tot schending van de geheimhoudingsplicht en is evenmin onrechtmatig.

Feiten

Partijen hebben op 1 augustus 2016 een arbeidsovereenkomst gesloten, waarbij werknemer als advocaat-medewerker voor onbepaalde tijd in dienst is getreden bij werkgever. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding opgenomen. Werknemer heeft op 10 en 11 oktober 2016 contact gehad met de Deken waarbij is gesproken over het vermoeden van werknemer dat werkgever hem enkel als formaliteit als patroon wil laten fungeren en over toevoegingen die zonder overleg zijn aangevraagd op naam van werknemer. De Deken heeft werknemer geadviseerd contact op te nemen met de Raad voor Rechtsbijstand. Partijen hebben op 2 oktober 2016 een vaststellingsovereenkomst met betrekking tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst gesloten. Bij e-mail van 21 oktober 2016 heeft werkgever aan werknemer meegedeeld dat werknemer aanspraak maakt op de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde boete van € 20.000 wegens schending van de geheimhoudingsplicht die in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. Op 2 november 2016 heeft de voorzieningenrechter van de Rechtbank Rotterdam aan werkgever verloop verleend om conservatoir beslag te leggen. Werkgever vordert nu onder meer van werknemer € 40.000 op grond van onrechtmatige daad en een dwangsom ad € 50.000 per keer voor schending van de geheimhoudingsplicht.

Oordeel

Werknemer heeft zich allereerst op het standpunt gesteld dat wegens de finale kwijting die partijen elkaar in de vaststellingsovereenkomst hebben verleend het boetebeding uit de arbeidsovereenkomst is komen te vervallen. De kantonrechter ziet aanleiding om er in deze procedure van uit te gaan dat de finale kwijting zoals omschreven in de vaststellingsovereenkomst niet de vermeende schending van het geheimhoudingsbeding uit de arbeidsovereenkomst omvat. In beginsel dient een werknemer, uit hoofde van het goed werknemerschap als bedoel in artikel 7:611 BW, ten opzichte van zijn werkgever loyaliteit en discretie te betrachten. De kantonrechter is van oordeel dat de informatie die werknemer aan de Deken en de Raad heeft verstrekt over de toevoegingsaanvragen door werkgever niet kan worden gekwalificeerd als bedrijfsgeheim. Het onderwerp waarover werknemer de Deken en de Raad heeft geïnformeerd betreft weliswaar een aangelegenheid die de bedrijfsvoering bij

werkgever betreft, maar deze informatie kan niet als concurrentie- of privacygevoelig worden aangemerkt. Met haar melding over de toevoegingsvragen bij de Deken en de Raad heeft werknemer dan ook geen zaken geopenbaard die vallen onder haar contractuele geheimhoudingsplicht. Ook heeft zij daarmee niet in strijd gehandeld met goed werknemerschap. Er is dus geen sprake van schending van (contractuele en wettelijke) verplichtingen door werknemer. Het tegenover de Deken en de Raad melding maken van een evident onjuiste gang van zaken kan verder bezwaarlijk als onrechtmatig handelen worden gekwalificeerd. Nu de vordering in conventie wordt afgewezen, staat vast dat de beslagen op ondeugdelijke gronden zijn gelegd. De beslagen zullen daarom worden opgeheven.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-03-2017

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2017:3365

Zaaknummer: 5550896\ RL EXPL 16-32801

Rechters: A.J. Japenga

Advocaten: S.C. van Paridon en A. ter Meulen

Wetsartikelen: 6:162 BW, 7:611 BW, 7:650 BW en 7:651 BW