

RECHTSPRAAK

werknemer/Gourmet B.V.

Het in strijd met een specifieke geheimhoudingsverklaring verschaffen van vertrouwelijke informatie aan een derde, levert een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Verzoek tot matiging van relatie- en concurrentiebeding wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 23 juli 2010 bij Gourmet (opnieuw) in dienst getreden als commercieel manager AGF (Aardappelen Groente Fruit). Daarvoor was hij van 2002 tot 2008 bij Gourmet werkzaam geweest. In de arbeidsovereenkomst zijn een geheimhoudingsbeding, een relatiebeding, een concurrentiebeding en een boetebeding opgenomen. In opdracht van Gourmet heeft onderzoeksbureau Levent Investigations B.V. (hierna: Levent) in januari en februari 2017 onderzoek naar werknemer verricht. Nadat Levent op 13 februari 2017 aan haar had gerapporteerd, heeft Gourmet werknemer op 16 februari 2017 geconfronteerd met de resultaten van het onderzoek en werknemer hierover gehoord. Werknemer is op 16 februari 2017 op staande voet ontslagen wegens overtreding van het geheimhoudingsbeding en handelen in strijd met de regels van goed werknemerschap. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer Gourmet een dringende reden heeft gegeven voor het ontslag op staande voet op 16 februari 2017, het concurrentiebeding (gedeeltelijk) vernietigd door dit in tijd te beperken en Gourmet veroordeeld tot betaling van € 17.437,81 netto ter zake van achterstallig loon. Tegen dit oordeel keren partijen zich in hoger beroep.

Oordeel

Evenals de kantonrechter is het hof van oordeel dat werknemer met het doorsturen van de van Ahold verkregen informatie aan werkgeefster een dringende reden voor ontslag op staande voet heeft gegeven. Hem kan daarvan mede gelet op zijn functie een ernstig verwijt worden gemaakt. Aan de ernst van dat verwijt doen de persoonlijke gevolgen die het ontslag op staande voet volgens werknemer voor hem heeft gehad en mogelijk nog heeft, niet af. Het was werknemer bekend dat Gourmet zich jegens Ahold had verplicht de desbetreffende informatie geheim te houden – hij had immers zelf de geheimhoudingsovereenkomst getekend – en dat het dus niet geoorloofd was die informatie aan derden ter beschikking te stellen. Dat Ahold de geheimhoudingsovereenkomst niet heeft ondertekend, betekent, anders dan werknemer nog heeft gesuggereerd, niet dat Ahold Gourmet niet aan de geheimhouding, waartoe Gourmet zich door ondertekening van de geheimhoudingsovereenkomst heeft verplicht, kan houden. Ook het argument dat de informatie door Ahold wel als gevoelig wordt beschouwd maar het in

feite niet is, gaat – wat daarvan zij – niet op. Nu Gourmet zich had verplicht dat zij de desbetreffende informatie onder zich zou houden, was het niet aan Gourmet, en dus evenmin aan werknemer, te bepalen of de informatie nog geheim was of langer geheim moest blijven. Uit de in de geheimhoudingsovereenkomst opgenomen uitlooptijd van twee jaar volgt niet dat de informatie maar twee jaar geheim of concurrentiegevoelig was, maar dat de geheimhoudingsverplichting nog twee jaar bleef bestaan nadat het project in het kader waarvan de informatie werd verstrekt, zou zijn geëindigd, zoals Gourmet ook aanvoert. De stelling van werknemer dat de door Ahold verstrekte informatie niet heeft geleid tot enig project, betekent, wat daarvan ook zij, niet dat het project op 13 januari 2017 reeds twee jaar eerder beëindigd was. De vraag of Ahold een klant of een relatie zoals bedoeld in het geheimhoudingsbeding van artikel 12 van de arbeidsovereenkomst van Gourmet was, is, anders dan werknemer betoogt, niet van belang. Het verwijt van Gourmet betreft niet alleen het overtreden van het in de arbeidsovereenkomst opgenomen geheimhoudingsbeding maar ook het handelen in strijd met werknemers verplichtingen als goed werknemer door het bewust overtreden van een specifieke geheimhoudingsovereenkomst. Dat Gourmet geen melding van de overtreding van de geheimhoudingsovereenkomst aan Ahold heeft gedaan, is voor de beoordeling van de gedragingen van werknemer niet van belang. Nu ontslag op goede gronden is gegeven, heeft de kantonrechter de verzoeken van werknemer hem een vergoeding wegens onregelmatig ontslag, de transitievergoeding en een billijke vergoeding toe te kennen op goede gronden afgewezen. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat werknemer door het relatie- en concurrentiebeding niet onbillijk wordt benadeeld in verhouding tot het te beschermen belang van Gourmet bij handhaving daarvan.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-06-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:1868

Zaaknummer: 200.219.186/01

Rechters: A.M.A. Verscheure, H.M.M. Steenberghe en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: F.H.A. ter Huurne en L. Milders

Wetsartikelen: 7:681 lid 1 sub a BW, 7:653 lid 5 BW, 7:611 BW, 7:677 BW en 7:678 BW