

RECHTSPRAAK

## Gourmet B.V./werknemer

***Werknemer heeft zich schuldig gemaakt aan schending van het geheimhoudings- en relatiebeding. Hierdoor zijn boetes verbeurd, die niet door de rechtbank worden gematigd.***

### *Feiten*

Gourmet B.V. (hierna: Gourmet) is een teeltbedrijf dat naast eigen teelt gespecialiseerd is in het verwerken, verpakken, leveren en distribueren van sjalotten, uien en knoflook. Werknemer is voor het eerst bij Gourmet in dienst getreden in 2002. Werknemer heeft per 31 augustus 2008 ontslag genomen. Op 23 juli 2010 is werknemer opnieuw in dienst getreden bij Gourmet in de functie van Commercieel Manager AGF. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst van juli 2010 is een geheimhoudings-, relatie- en boetebeding opgenomen. In opdracht van Gourmet heeft onderzoeksbureau Levent Investigations B.V. (hierna: Levent) in januari en februari 2017 (ICT-)onderzoek naar werknemer verricht. Nadat Levent aan haar had gerapporteerd, heeft Gourmet werknemer op 16 februari 2017 geconfronteerd met de resultaten van het onderzoek en werknemer hierover gehoord. Vervolgens heeft Gourmet werknemer op 16 februari 2017 op staande voet ontslagen wegens overtreding van het geheimhoudingsbeding en handelen in strijd met de regels van goed werknemerschap. Op 16 februari 2017 heeft de voorzieningenrechter van de Rechtbank Amsterdam Gourmet verlot verleend om ten laste van werknemer conservatoir (derden)beslag en bewijsbeslag te leggen. Daarbij heeft de voorzieningenrechter bevolen dat de fysieke documenten en (elektronische) gegevensdragers en/of (digitale) documenten (tevens) ter gerechtelijke bewaring zullen worden afgegeven aan Digital Investigation B.V. (hierna: DI). Bij beschikking van 6 juni 2017 heeft de kantonrechter van deze rechtbank naar aanleiding van een verzoek van werknemer en een tegenverzoek van Gourmet – onder meer – voor recht verklaard dat werknemer aan Gourmet een dringende reden heeft gegeven voor het ontslag op staande voet op 16 februari 2017 en Gourmet veroordeeld tot betaling van achterstallig loon. Bij beschikking van 5 juni 2018 heeft het Gerechtshof Amsterdam geoordeeld dat het ontslag op goede gronden is gegeven en dat werknemer door het relatiebeding niet onbillijk wordt benadeeld in verhouding tot het te beschermen belang van Gourmet bij handhaving daarvan. Het gaat in deze zaak om de vraag of werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan schending van het tussen partijen overeengekomen geheimhoudings- en relatiebeding en of in verband daarmee boetes zijn verbeurd.

### *Oordeel*

De rechtbank is van oordeel dat het rapport van Levent en de door haar onderzoek en dat van DI verkregen informatie als bewijs kunnen worden toegelaten, ook als dat bewijs onrechtmatig zou zijn verkregen. De rechtbank overweegt dat uit de tekst van het geheimhoudingsbeding duidelijk blijkt wat de inhoud en strekking is van dat beding. De door werknemer voorgestane uitleg van het relatiebeding volgt de rechtbank niet. Zoals ook het Gerechtshof Amsterdam heeft geoordeeld, is het relatiebeding voldoende duidelijk, nu daarin is omschreven dat het begrip relatie ruim moet worden uitgelegd en dat het aan Gourmet is te beoordelen of een onderneming als relatie moet worden beschouwd. Uit diverse e-mails blijkt dat werknemer acht keer het geheimhoudingsbeding heeft geschonden. Daarmee heeft hij gelet op het boetebeding acht keer een boete verbeurd ten bedrage van in totaal € 52.000. Daarnaast blijkt uit diverse e-mails en WhatsApp-berichten dat werknemer tien keer het geheimhoudings- en/of het relatiebeding heeft geschonden. Daarmee heeft hij gelet op het boetebeding tien keer een boete verbeurd ten bedrage van één brutoperiodesalaris. De rechtbank stelt voorop dat een boete gelet op artikel 6:94 lid 1 BW alleen gematigd kan worden indien de billijkheid dit klaarblijkelijk eist. De enkele stelling van werknemer dat Gourmet geen schade heeft geleden, kan in dit geval niet tot de conclusie leiden dat toepassing van het boetebeding tot een buitensporig en daarom onaanvaardbaar resultaat leidt. Daarbij is van belang dat werknemer niet heeft gesteld dat betaling van het totale bedrag aan boetes een financiële last is die hij niet zou kunnen dragen. Evenmin heeft werknemer andere relevante omstandigheden genoemd die aanleiding zouden kunnen zijn voor matiging. Daarbij komt dat de rechtbank voldoende is gebleken dat Gourmet schade heeft geleden. De vordering van Gourmet om werknemer te veroordelen om met behulp van een IT-deskundige alle bedrijfsinformatie van Gourmet te laten vernietigen die werknemer nog onder zich heeft, wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 27-03-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2019:2661

**Zaaknummer:** C/15/260518 / HA ZA 17-439

**Rechters:** P.J. Jansen, A.C. Haverkate en A.E. Merkus

**Advocaten:** M.J. Draaisma en F.H.A. ter Huurne

**Wetsartikelen:** 6:94 BW en 7:650 BW