

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft, als partij bij de arbeidsovereenkomst, niet gehandeld in strijd met het geheimhoudingsbeding ‘jegens derden’ door cliëntgegevens te verzenden naar haar privé-e-mailadres en onvoldoende is gesteld dat werkneemster werkgever onrechtmatig beconcurrereert.

Feiten

Werkgever biedt zorg aan kinderen en volwassenen, zowel in de thuissituatie als in de praktijkruimte en op de zorgboerderij. Werkneemster is op 6 augustus 2018 bij werkgever in dienst getreden en vervulde de functie van sociaal pedagogisch werker 3. In de arbeidsovereenkomst is onder artikel 14 een geheimhoudingsverplichting en onder artikel 16 een concurrentiebeding opgenomen. Werkgever hanteert een handboek met gedragsregels voor het personeel. Werkneemster heeft getekend voor kennisneming van het handboek en heeft het daarna doorgenomen. Het handboek is niet aan haar overhandigd. Werkneemster wist dat het handboek op kantoor aanwezig was en zij kon het online raadplegen. In artikel 2.13 van het handboek staat onder meer dat medewerkers nooit documenten die betrekking hebben op cliënten naar hun privé-e-mailadres mogen sturen. Werkneemster heeft op 24 januari 2020 45 bestanden vanaf haar werke-mailadres naar haar privé-e-mailadres gemaild, waaronder bestanden met daarin gegevens van cliënten van werkgever. Werkgever heeft haar daarvoor een schriftelijke waarschuwing gegeven. Werkneemster heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 juni 2020. In de procedure bij de kantonrechter verzocht werkgever onder meer betaling van verbeurde boetes van € 45.000, betaling van een schadevergoeding wegens wanprestatie of onrechtmatige daad en om werkneemster te verbieden om aan cliënten diensten te verlenen. De kantonrechter heeft werkneemster verboden om binnen 12 maanden na 1 juni 2020 cliënten van werkgever te (doen) benaderen of een zakelijke relatie met hen aan te gaan. In hoger beroep verzoekt werkgever de beschikking te vernietigen en werkneemster alsnog te veroordelen tot betaling aan werkgever van de verbeurde boetes van € 45.000 en een schadevergoeding.

*Oordeel**Het boetebeding (grief I)*

Deze grief richt zich tegen het oordeel van de kantonrechter dat werkneemster het geheimhoudingsbeding uit artikel 14 van de arbeidsovereenkomst niet heeft geschonden door toezending van werkbestanden aan haar privé-e-mailadres en dat werkgever geen beroep toekomt op de bepaling uit het handboek, omdat het handboek niet feitelijk aan

werkneemster ter hand is gesteld. Volgens werkgever dient artikel 14 van de arbeidsovereenkomst zo te worden gelezen dat onder geheimhouding jegens derden ook valt dat geen gegevens aan een privé-e-mailadres mogen worden gemaïld. Daarbij voert werkgever onder meer aan dat hem concurrentie wordt aangedaan door de eenmanszaak van werkneemster, dat het verbod om naar het privé-e-mailadres te mailen in het handboek staat vermeld en dat werkneemster ook los van het handboek wist dat cliëntgegevens alleen beveiligd mogen worden gemaïld, omdat dit privacygevoelige gegevens zijn. Dat partijen over de tekst van artikel 14 bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst hebben gesproken is niet gesteld of gebleken. Het hof is van oordeel dat uit de bewoordingen van artikel 14 niet blijkt dat het beding ook ziet op het mailen naar het eigen privé-e-mailadres. Het beding benoemt geheimhouding 'jegens derden'. Werkneemster is partij bij de arbeidsovereenkomst en daarmee is zijzelf in het licht van deze overeenkomst niet te beschouwen als een derde. Ook als concurrerende eenmanszaak vormt werkneemster naar het oordeel van het hof geen derde als bedoeld in artikel 14. Daarbij neemt het hof in aanmerking dat een ander artikel, namelijk artikel 16, in de arbeidsovereenkomst is opgenomen om concurrentie tegen te gaan en dat daarin geen boetebeding is opgenomen voor het geval het concurrentiebeding wordt overtreden. Daarmee heeft werkneemster uit de tekst van artikel 14 niet hoeven opmaken dat zij een boete zou verbeuren bij het mailen van vertrouwelijke gegevens naar haar privé-e-mailadres. Dat werkneemster wist dat zij cliëntgegevens beveiligd moest verzenden en in strijd heeft gehandeld met deze verplichting door dit niet te doen, betekent naar het oordeel van het hof echter niet dat zij daarmee ook in strijd handelde met artikel 14 uit de arbeidsovereenkomst en dus evenmin dat zij een boete verbeurt. Zoals hiervoor overwogen ziet de (con)tekst van artikel 14 niet op die situatie. Grief I faalt.

Schadevergoeding (grief II)

Deze grief richt zich tegen het afwijzen van de vordering tot schadevergoeding wegens wanprestatie, althans onrechtmatige daad. Het hof begrijpt dat werkgever stelt dat werkneemster het concurrentiebeding uit de arbeidsovereenkomst heeft overtreden, althans de naar zichzelf gemaïlde gegevens heeft gebruikt om stelselmatig en structureel cliënten en relaties van werkgever te benaderen hetgeen onrechtmatige concurrentie oplevert. Volgens werkgever heeft werkneemster negen cliënten van hem afhandig gemaakt en bestaat de schade uit de als gevolg daarvan gemiste inkomsten. Werkneemster heeft betwist (negen) cliënten van werkgever afhandig te hebben gemaakt. Werkneemster stelt dat de cliënten die zij thuis begeleidt vanuit haar eigen praktijk geen cliënten zijn van werkgever met uitzondering van één cliënt. De overige acht cliënten zijn volgens werkneemster vertrokken, omdat ze ontevreden waren over werkgever. Het hof oordeelt dat werkgever onvoldoende heeft gesteld dat werkneemster (negen) cliënten heeft afgepakt. Bij de processtukken zit de schriftelijke toestemming van werkgever om die ene cliënt te blijven begeleiden bij uitdiensttreding. Dat die toestemming is verleend, betwist werkgever ook niet en dit staat daarmee vast. Onder de producties van werkneemster bevinden zich schriftelijke verklaringen van de ouders van drie van de negen door werkgever genoemde cliënten, waaruit blijkt dat zij zijn vertrokken bij werkgever uit onvrede. Bovendien hebben zij daarin verklaard naar een

andere zorgverlener, niet zijnde werkneemster, te zijn overgestapt. Dat de overige vijf door werkgever genoemde cliënten wel naar werkneemster zouden zijn overgestapt blijkt nergens uit. Werkgever heeft ook niet aangeboden om dit te bewijzen. Grief II faalt eveneens.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 28-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:250

Zaaknummer: 200.283.548_01

Rechters: A.L. Bervoets, J.F.M. Pols en B. Kloppert

Advocaten: S.J.M. Peters en E.H.T. Kleeven

Wetsartikelen: 7:653 BW