

RECHTSPRAAK

Werknemer stuurt zakelijke e-mails door naar privé-e-mailadres. Geen schending geheimhoudingsbeding. Beding spreekt van verbod mededeling te doen aan 'derden' en werknemer is geen derde. Werkgever gehouden tot onverkorte nakoming vaststellingsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2002 bij werkgeefster in dienst getreden. Vanaf 1 juli 2023 was werknemer als titulair bestuurder (general manager) intraconcern gedetacheerd bij een andere onderneming. Het laatstgenoten jaarsalaris van werknemer bedroeg € 200.000 bruto (inclusief 8% vakantiebijslag en exclusief overige emolumenten). In de arbeidsovereenkomst tussen partijen staat een geheimhoudingsbeding opgenomen. In mei 2024 hebben partijen ter beëindiging van het dienstverband een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin onder meer een beëindigingsvergoeding is opgenomen. Werknemer vordert nakoming van deze vaststellingsovereenkomst. Werkgeefster voert verweer en maakt aanspraak op een boete. Volgens werkgeefster heeft werknemer namelijk het geheimhoudingsbeding uit de arbeidsovereenkomst overtreden door e-mailberichten van zijn zakelijke account door te sturen naar zijn privé-e-mailadres.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het doorsturen van de e-mailberichten kwalificeert niet als schending van het geheimhoudingsbeding zoals partijen dat in de arbeidsovereenkomst overeengekomen zijn. In het geheimhoudingsbeding staat immers enkel en alleen en expliciet dat het verboden is om mededeling te doen aan derden. Werknemer is geen derde, zodat het doorsturen van informatie aan zichzelf niet valt onder het geheimhoudingsbeding. Dat brengt met zich dat werknemer het geheimhoudingsbeding niet geschonden heeft. Wat betreft de stelling van werkgeefster dat werknemer de IT Policy heeft geschonden, overweegt de kantonrechter verder als volgt. Mogelijk is sprake van schending van de IT Policy door werknemer, maar of dat het geval is of niet, is voor de beoordeling van de vorderingen in deze procedure niet relevant. Op schending van de IT Policy staat immers geen boete, terwijl werkgeefster haar verweer juist baseert op een tegenvordering bestaande uit een door werknemer aan haar verschuldigde boete. De kantonrechter verklaart onder meer voor recht dat werkgeefster gehouden is de vaststellingsovereenkomst onverkort na te komen, dat werknemer het geheimhoudingsbeding niet heeft geschonden en dat werkgeefster geen aanspraak heeft op een boete. Werkgeefster wordt onder meer veroordeeld tot uitbetaling van

de beëindigingsvergoeding van € 245.000.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:1147

Zaaknummer: 11406621 \ CV EXPL 24-4138 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: J.A. Macken en A.H.F. Kluwen

Wetsartikelen: