

# Over bedrijfsgeheimen en billijke vergoedingen

Eerste bijeenkomst VAAU

4 juli 2018

Sjef de Laat

# Bedrijfsgeheimen

W.o. 34 821: Regels ter uitvoering van Richtlijn 2016/943/EU van het Europees Parlement en de Raad van 8 juni 2016 betreffende de bescherming van niet-openbaar gemaakte knowhow en bedrijfsinformatie (bedrijfsgeheimen) tegen het onrechtmatig verkrijgen, gebruiken en openbaar maken daarvan (PbEU 2016, L157) (Wet bescherming bedrijfsgeheimen).

Wet inmiddels aangenomen door Tweede Kamer op 18 april 2018. Drie amendementen aanvaard.

# Bedrijfsgeheimen 2

“In reactie op de opmerkingen in de brief van de vakcentrales ten aanzien van de betekenis van de nieuwe wet en haar definitie van bedrijfsgeheim en in de praktijk gehanteerde geheimhoudingsbedingen merk ik tenslotte het volgende op. Is in een *concurrentiebeding* ook een *geheimhoudingsbeding* opgenomen dan zal daarop de Wet bescherming bedrijfsgeheimen van toepassing zijn, inclusief de daarin opgenomen definitie van bedrijfsgeheim (cursief van mij...).

# Bedrijfsgeheimen 3

“De in het beding opgenomen definitie moet overeenstemmen met de definitie van artikel 1 van deze wet. Dat kan bijdragen aan meer duidelijkheid over geheimhoudingsbedingen in arbeidscontracten.”

Nota n.a.v. verslag, 34 821, Wet bescherming bedrijfsgeheimen, p. 8, (ontvangen 9 februari 2018).

Bedrijfsgeheim: informatie die aan de volgende voorwaarden voldoet:

- a. zij is geheim in die zin dat zij, in haar geheel dan wel in de juiste samenstelling en ordening van haar bestanddelen, niet algemeen bekend is bij of gemakkelijk toegankelijk is voor degenen binnen de kringen die zich gewoonlijk bezighouden met dergelijke informatie;
- b. zij bezit handelswaarde omdat zij geheim is,

c. Artikel 1, onder c, bevat de voorwaarde dat informatie als bedrijfsgeheim gekwalificeerd kan worden als zij door degene die daar rechtmatig over beschikt, onderworpen wordt aan redelijke maatregelen, gezien de omstandigheden, om deze geheim te houden.

De term redelijke maatregelen is afkomstig uit de TRIPs-overeenkomst en is overgenomen in de richtlijn.

Deze term wordt vaker gehanteerd in Europese richtlijnen en houdt dan in: maatregelen die behoorlijk, aanvaardbaar, aannemelijk, of gepast zijn gezien de omstandigheden van het geval.

Ad a, b en c: Het wetsvoorstel voegt een definitie van bedrijfsgeheim toe omdat die in de richtlijn staat en die moet worden geïmplementeerd in Nederlandse wetgeving. Het doel daarvan is de bescherming van bedrijfsgeheimen conform de richtlijn.

Deze maatregelen kunnen ten aanzien van bedrijfsgeheimen bijvoorbeeld zijn: afspraken over geheimhouding in handelscontracten, *arbeidsovereenkomsten en arbeidsreglementen*, het benoemen of registreren van organisatorische beveiligingsmaatregelen, zoals een bepaling dat alleen sleutelfiguren in een bedrijf toegang hebben tot de geheimen en digitale beschermingsmiddelen ter voorkoming van inbraak in computerbestanden of e-mail (Nota n.a.v. het verslag, 34 821, nr 6, p. 8)



De beschrijving van een bedrijfsgeheim in geheimhoudingsbedingen in arbeidsovereenkomsten kan een andere zijn dan die in het wetsvoorstel. De afwijking is dan bijvoorbeeld dat het bedrijfsgeheim veel ruimer is omschreven..... Pas als een werkgever beroep doet op de bescherming van de voorgestelde wet bescherming bedrijfsgeheimen, zal het bedrijfsgeheim dat geschonden zou zijn door de werknemer, worden getoetst aan de criteria van dit wetsvoorstel. Het wetsvoorstel voegt een definitie van bedrijfsgeheim toe omdat die in de richtlijn staat en die moet worden geïmplementeerd in Nederlandse wetgeving. Het doel daarvan is de bescherming van bedrijfsgeheimen conform de richtlijn (MEMORIE VAN ANTWOORD, 34 821, EK, Ontvangen 22 juni 2018)

Geheimhoudingsbepalingen in lopende contracten blijven gewoon van kracht.

Staat daar echter een omschrijving van een bedrijfsgeheim in die niet voldoet aan het wetsvoorstel, dan bestaat de mogelijkheid dat de werkgever als houder van het bedrijfsgeheim geen beroep kan doen op het beschermingsregime van dit wetsvoorstel in geval zijn (ex-)werknemer de bepaling overtreedt

“Ik ga er vanuit dat werkgevers in het geheimhoudingsbeding van nieuwe contracten het bedrijfsgeheim zullen omschrijven op basis van dit wetsvoorstel en dat lopende contracten waarin een definitie van bedrijfsgeheim is opgenomen die afwijkt van de wet, aangepast zullen worden. Dat is verstandig, wil de werkgever een beroep op de bescherming van dat bedrijfsgeheim op basis van de wet kunnen doen.” (MEMORIE VAN ANTWOORD, 34821, EK , ontvangen 22 juni 2018)

Daarnaast kan de werkgever een beroep doen op twee bepalingen in het arbeidsrecht, namelijk de verplichting voor de werknemer zich als een goed werknemer te gedragen (artikel 7:611 BW) en de dringende reden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst in geval van bekendmaking door een werknemer van bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden (artikel 7:678, tweede lid, onderdeel I, BW).

Ook kan hij een actie uit onrechtmatige daad op grond van artikel 6:162 BW instellen, bijvoorbeeld als een werkgever gebruik maakt van geheimen die een nieuwe medewerker heeft meegenomen van zijn vorige werkgever. (MvA, EK, 34821, p. 8)

# Geheimhoudingsprocesrecht

Er komen op drie plekken nieuwe rechtsvorderingsregels:

1. art. 22a Rv.
2. artt. 1019ib tot en met 1019ie Rv.
3. art. 310c BW.

Artikel 1019ie Rv. is juist bedoeld om te voorkomen dat MKB-bedrijven en startups die in een inbreukzaak in het gelijk worden gesteld wegens een flagrante inbreuk op hun bedrijfsgeheimen, met een (groot) deel van de proceskosten blijven zitten (MvA, FK. 34821).

# Billijke vergoedingen zijn er in soorten en maten

Een te grove verdeling: die waarin evhn een rol speelt en die waarin dat niet of nauwelijks het geval is. Denk bij dat laatste vooral aan herstel.

Hof Arnhem-Leeuwarden, 24 april 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:3821 (r.o. 5.14):  
[verzoeker] verzoekt subsidiair om een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:683 lid 3 BW. Nu het hof tot het oordeel komt dat de kantonrechter het verzoek om vernietiging van de opzegging ten onrechte heeft afgewezen en herstel niet aan de orde is, kan het hof op grond van voormeld artikel een billijke vergoeding toekennen. Uit de wetsgeschiedenis blijkt **dat het hier niet gaat om een vergoeding vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever,** maar om een **alternatief voor het herstel van de arbeidsrelatie.** Dat dient volgens de wetgever met inachtneming van de omstandigheden van het geval in de hoogte van de billijke vergoeding tot uitdrukking te komen.

Na de beschikkingen van de Hoge Raad van 16 februari 2018 (vergelijk met de 15 april arresten) zijn er de 8-juni beschikkingen.

HR 8 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:857  
(Schoonmaakbedrijf)

en

ECLI:NL:HR:2018:878 (Zinzia).

Samen met HR 30 juni 2017 (New

# Zeven gezichtspunten

a. wat zou de werknemer aan loon hebben genoten als de opzegging zou zijn vernietigd;

In dat verband:

- wat zou de verdere duur van de arbeidsovereenkomst dan zijn geweest;
- zou de werkgever de arbeidsovereenkomst ook op rechtmatige wijze hebben kunnen beëindigen;
- op welke termijn had dit dan mogen gebeuren en zou dit vermoedelijk zijn gebeurd;
- zou er een mogelijkheid zijn geweest tot matiging van de loonvordering op grond van art. 7:680a BW;

b. wat is de mate waarin de werkgever van de grond voor de vernietigbaarheid van de opzegging een verwijt valt te maken;



# Zeven gezichtspunten II

c. zijn de redenen die de werknemer heeft om af te zien van vernietiging van de opzegging aan de werkgever toe te rekenen;

d. heeft de werknemer inmiddels ander werk gevonden en welke inkomsten geniet hij daaruit;

e. welke andere inkomsten kan de werknemer in redelijkheid in de toekomst verwerven;

f. wat is de hoogte van de aan de werknemer toekomende transitievergoeding.

(g) Ten slotte is geoordeeld dat bij het vaststellen van de

# Meer dan half miljoen euri.....

Hoge vergoeding (**EUR 628.000,-** ) bij Ktr. Haarlem, 24 april 2018, JAR 2018/136: de ktr gaat ervanuit dat de werknemer, geboren 1959, sinds 1983 in dienst, zonder ontbinding tot aan zijn pensioen in dienst zou zijn gebleven. Dat onderdeel van de schade is door de ktr. begroot op EUR 425.000,- (81 maanden).

Andere hoge vergoeding: Ktr. Haarlem, 16 januari 2018, JAR 2018/99 (**EUR 535.000,-**): vrij hoog salaris van EUR 19.290,- per maand, nog te verhogen met vakantiebijslag en bonussen. Deze unvested stock draagt voor EUR 106.000 bij en belastingregeling expats voor EUR 53.000,- . Het maandsalaris is 18x vermenigvuldigd.

