Zal ik u een geheimpje verklappen?



15 januari 2019

Door: FHI, federatie van technologiebranches (/profiel/fhi-federatie-van-technologiebranches/)

Als succesvolle onderneming in de technologiebranche beschikt u over waardevolle data. Die data mag niet in verkeerde handen vallen en daarom bevatten de arbeidsovereenkomsten van uw werknemers standaard een geheimhoudingsbeding. Maar nu is er meer.



Mr. Tjeerd Hoekstra
Advocaat bij CMS
(https://cms.law/nl/NLD/)

Op 23 oktober 2018 is de Wet bescherming bedrijfsgeheimen (Wbb) in werking getreden. Deze wet, gebaseerd op een Europese Richtlijn, is opgesteld naar aanleiding van de Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights (TRIPS). De Richtlijn beoogt een uniforme toepassing te geven aan de bescherming van gevoelige bedrijfsinformatie van ondernemingen binnen de Europese Unie. Die uniforme toepassing is noodzakelijk, omdat er binnen de EU een verschillend niveau in rechtsbescherming bestaat. Dat leidt tot een versnippering van de interne markt en dat is ongewenst.

Gevoelige bedrijfsinformatie dient te worden beschermd, omdat die informatie het rendement is van investeringen die ondernemingen doen om in de kenniseconomie een concurrentievoordeel te creëren. Deze waardevolle know-how en bedrijfsinformatie – die vertrouwelijk dient te blijven en niet openbaar mag worden gemaakt – worden als "bedrijfsgeheim" bestempeld. Als voorbeelden worden onder meer genoemd: intellectuele-eigendomsrechten, technologische kennis, bedrijfsplannen en marktstrategieën.

De Wbb definieert het bedrijfsgeheim als (i) niet algemeen bekend of gemakkelijk toegankelijk is, (ii) informatie bevat die als handelswaar kwalificeert en (iii) onderworpen is aan maatregelen om haar geheim te houden (bijvoorbeeld bewaking van het bedrijfsterrein of digitale beschermingsmaatregelen zoals encryptie). Daarnaast beschrijft de Wbb welke gedragingen als onrechtmatig worden geacht en biedt de Wbb een opsomming van wettelijke maatregelen om tegen een inbreuk van een bedrijfsgeheim op te komen, zoals een verbod op openbaarmaking van het bedrijfsgeheim of beslaglegging op en afgifte van inbreukmakende goederen.

Impact op huidig geheimhoudingsbeding

Binnen uw onderneming zijn het de werknemers die primair met bedrijfsgeheimen te maken hebben. Het is dan ook de vraag wat de impact van de Wbb is op het geheimhoudingsbeding in de arbeidsovereenkomst.

Allereerst wordt opgemerkt dat de Wbb niet ingrijpt op een bestaand geheimhoudingsbeding. Dat betekent dat als een geheimhoudingsbeding een ruimere beschrijving geeft van informatie die geheim dient te blijven dan de Wbb, die ruimere beschrijving voor de arbeidsovereenkomst van toepassing blijft. Andersom kan bij een beperkt geheimhoudingsbeding in de arbeidsovereenkomst door een werkgever ook afzonderlijk een beroep worden gedaan op de Wbb in geval van een inbreuk door een werknemer. Tot slot heeft de Wbb geen effect op een bestaand concurrentiebeding. Handhaving van een concurrentiebeding met een beroep op de Wbb zal daarom niet mogelijk zijn.

Actie om een bestaand geheimhoudingsbeding aan te passen is dus niet per sé vereist, al heeft de minister aangegeven dat het overnemen van de definitie van bedrijfsgeheim zal bijdragen aan meer duidelijkheid met betrekking tot het geheimhoudingsbeding in arbeidsovereenkomst. Dat neemt niet weg dat het wel aantrekkelijk kan zijn om het geheimhoudingsbeding aan te passen. Door een verwijzing naar de Wbb in het geheimhoudingsbeding op te nemen, kan de informatie waarop het bedrijfsgeheim ziet duidelijke omschreven worden.

Daarnaast kan de werkgever – in geval van een inbreuk op het bedrijfsgeheim – met een beroep op de bepalingen van de Wbb wel versneld nakoming van het geheimhoudingsbeding vorderen. Daarvoor zal de openbaar gemaakte informatie wel aan de voorwaarden van het begrip "bedrijfsgeheim" moeten voldoen. Voor de praktijk zal het interessant worden hoe de rechter hiermee omgaat, omdat (oude) rechtspraak voor sancties op overtreding van een geheimhoudingsbeding vereist een stelselmatige, substantiële afbraak van duurzaam bedrijfsdebiet van de werkgever. Daarnaast kan het voor een nieuwe werkgever van belang zijn om een sollicitant nadrukkelijk te vragen of hij kennis heeft van "bedrijfsgeheimen" van zijn vorige werkgever, omdat ook de nieuwe werkgever onder de Wbb kan worden aangesproken in geval betrokkenheid bij openbaarmaking van bedrijfsgeheimen kan worden aangetoond. Het is dan ook raadzaam te analyseren wat de impact van de Wbb is op het HR-beleid van uw onderneming.

Laatste nieuws



Zal ik u een geheimpje verklappen? (/nieuws/zal-ik-u-een-geheimpje-

15 januari 2019

Als succesvolle ondernemi...



Veel buitenlandse interesse voor Electronics & Applications

14 januari 2019

De vakbeurs Electronics &...