

[TK 34.821]

Wet bescherming bedrijfsgeheimen

De Tweede Kamer is in april akkoord gegaan met de Nederlandse implementatie van de 'Europese Richtlijn betreffende de bescherming van niet-openbaar gemaakte know-how en bedrijfsinformatie (bedrijfsgeheimen) tegen het onrechtmatig verkrijgen, gebruiken en openbaar maken daarvan'. In Nederland afgekort tot de Wet bescherming bedrijfsgeheimen. De Europese regels dienen uiterlijk 9 juni 2018 te zijn geïmplementeerd.

Persoonsgegevens en bedrijfsgegevens

Bij menig bedrijf krijgt één onderwerp de laatste tijd topprioriteit: privacy. Wat wel en niet mag rondom het verwerken van persoonsgegevens, wordt voortaan op Europees niveau geregeld. Bedrijven die in strijd met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) handelen, riskeren hoge boetes (tot 20 miljoen euro of 4 procent van de wereldwijde omzet). De AVG ziet op persoonsgegevens. De Wet bescherming bedrijfsgeheimen ziet op bedrijfsgegevens. Gemene deler: het zorgvuldig omgaan met gegevens.

Nieuwe regels

Bedoeling van de nieuwe regels is een meer doeltreffende bescherming van bedrijfsgeheimen tegen onrechtmatig gebruik, alsook harmonisatie van de verschillende nationale regels. Daartoe voorziet de wet in een definitie van 'bedrijfsgeheim'. Van een bedrijfsgeheim is sprake als 1) de informatie geheim is (niet algemeen bekend of gemakkelijk toegankelijk), 2) de informatie 'iets

waard' is (handelswaarde heeft) en 3) de houder van het geheim redelijke maatregelen heeft getroffen om de informatie vertrouwelijk te houden. Een bedrijfsgeheim wordt voor onbepaalde tijd beschermd. Verkrijg je een bedrijfsgeheim, dan is dat in beginsel onrechtmatig.

Uitzonderingen op de onrechtmatigheid kunnen zich onder meer voordoen bij het uitoefenen van het recht op vrijheid van meningsuiting. Denk ook aan klokkenluiders en werknemers die een geheim met de OR-leden van het bedrijf delen. Voor een goede invulling van het medezeggenschap kan het noodzakelijk zijn dat OR-leden kennis krijgen van een bedrijfsgeheim. Tegen diegene die inbreuk maakt op de nieuwe regels kunnen (bij de rechter) maatregelen worden geëist, zoals een schadevergoeding.

Mondje dicht

Ook zonder de nieuwe regels kan de werknemer worden verplicht zijn mond te houden. De arbeidsovereenkomst behelst vaak een geheimhoudingsplicht met boeteclausule in geval van overtreding. Ook het beginsel dat de werknemer zich jegens de werkgever goed dient te gedragen, omvat de plicht tot discretie en loyaliteit. Overtreding van die verplichtingen kan leiden tot een ontslag op staande voet.



Stéffan de Jong
arbeidsrechtadvocaat
bij Banning.