

MT Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door MT Rendement

MT Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor professionals met managementtaken, zoals directeuren, bestuurders, staf- en unitmanagers en organisatieadviseurs. In MT Rendement komen alle onderwerpen aan bod die relevant zijn voor leidinggevendenden binnen het mkb. Denk aan het verbeteren van vaardigheden, kennis en inzichten, het aansturen en beoordelen van medewerkers, de actuele wetswijzigingen op het gebied van arbeidsrecht maar ook financiering, budgetteren of de auto van de zaak.

MT Rendement biedt u:

- actuele informatie;
- korte nieuwsberichten en beknopte artikelen;
- veel concrete tips die direct toepasbaar zijn in de praktijk;
- vergelijkende warenonderzoeken waar dienstverleners op prijs en kwaliteit worden vergeleken;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/mtblad

Een carrière als HR-professional?



Nieuwe diplomalijn Personeel & Organisatie!

De opleidingen
Personeel & Organisatie
van Rendement
helpen u verder

- Opstapcursus
Personeelszaken
- Updatecursus
Personeelszaken
- Medewerker
Personeelszaken (MPZ®)
- Praktijkopleiding
Arbeidsrecht
- Praktijkopleiding
Sociale Verzekeringen
- Nemas® HRM

 **Rendement**

Meer info en inschrijven op
www.pzopleiding.nl

Geheim beter beschermd

Als gevoelige bedrijfsinformatie op straat komt te liggen of in handen komt van onbevoegden, kan dat uw organisatie flink schaden. Zo kan een concurrent aan de haal gaan met uw innovatieve ideeën en de winst opstrijken. De nieuwe richtlijn Bedrijfsgeheimen stelt u in staat uw bedrijfsgeheimen beter te beschermen.

Op 27 mei 2016 heeft de Europese Raad de nieuwe richtlijn Bedrijfsgeheimen aangenomen. Deze richtlijn stelt organisaties in staat om hun niet-openbaar gemaakte informatie en bedrijfsinformatie te beschermen tegen misbruik. De Europese lidstaten hebben twee jaar de tijd om de huidige wetgeving aan de richtlijn aan te passen.

Bescherming

In veel landen bestaat nog geen wetgeving om vertrouwelijke bedrijfsinformatie te beschermen. Ook in Nederland is onder het huidige recht de bescherming van bedrijfsgeheimen niet nadrukkelijk vastgelegd. De basis voor de bescherming van bedrijfsgeheimen wordt nu nog gevormd door de regeling van artikel 39 van het TRIP's Verdrag (Trade Related Aspects of Intellectual Property rightS) van de World Trade Organization (WTO). Dit artikel bepaalt dat de landen die bij de WTO zijn aangesloten, niet-gepubliceerde informatie zullen beschermen als onderdeel van de bestaande bescherming tegen oneerlijke mededinging.

Vereisten

De rechtbank Rotterdam haalde in een uitspraak (12 oktober 2015, ECLI (verkort): 7636) expliciet aan dat de norm van artikel 39 van het TRIP's Verdrag in de praktijk in Nederland neerkomt op het instellen van een vordering uit hoofde van een onrechtmatige daad. Naast de vereisten van onrechtmatige daad (onrechtmatigheid, toerekenbaarheid, schade, causaliteit en relativiteit) moest volgens de rechter, worden voldaan aan de drie aanvullende vereisten uit het artikel. Geheime bedrijfsinformatie is volgens de rechter namelijk alleen beschermd als (zie ook kader):

- de informatie geheim is in die zin dat zij niet algemeen bekend is bij of gemakkelijk toegankelijk is voor personen binnen de kringen die zich gewoonlijk bezighouden met dit soort informatie;





- de informatie handelswaarde bezit omdat zij geheim is;
- degene die rechtmatig over de informatie beschikt een – gezien de omstandigheden redelijke – geheimhoudingsplicht heeft.

Is aan bovenstaande vereisten voldaan en is er dus sprake van geheime bedrijfsinformatie, dan moet de rechter nog beoordelen of het gebruik van de informatie onrechtmatig is. Dit kan het geval zijn als een medewerker gevoelige bedrijfsinformatie kopieert om die te gebruiken in zijn functie bij zijn nieuwe werkgever.

Vertrouwelijk

De nieuwe Europese richtlijn Bedrijfsgeheimen bevat de vereisten uit het TRIP's Verdrag, vult ze aan en schenkt speciale aandacht aan de bescherming van klokkenluiders (zie pagina 2). Bovendien harmoniseert de nieuwe richtlijn de bestaande wetgeving in de verschillende landen waardoor belangrijke definities uniform worden uitgelegd en de wetgeving beter op elkaar wordt afgestemd. Daarnaast garandeert de nieuwe richtlijn een minimumbescherming van bedrijfsgeheimen in alle landen binnen Europa en maakt de richtlijn het mogelijk om:

- schadevergoeding te vorderen bij oneigenlijk gebruik van bedrijfsinformatie.
- het gebruik van bedrijfsgeheimen te verbieden.
- beslag te leggen op de producten die met gebruik van het bedrijfsgeheim zijn vervaardigd.

Komt het tot een rechtszaak, dan kunt u de rechter verzoeken de documenten als vertrouwelijk te bestempelen. Zo kunt u voorkomen dat de bedrijfsgeheimen alsnog openbaar worden als gevolg van de publicatie van de rechterlijke uitspraak. Daarnaast kunnen de betrokken partijen en hun advocaten geheimhouding opgelegd krijgen en kan de rechter bepalen dat de toegang tot de (normaal gesproken) openbare zitting wordt beperkt.

Martijn de Bakker, advocaat GMW Advocaten, e-mail: m.debakker@gmw.nl, tel.: (070) 361 50 48, www.gmw.nl

Het best bewaarde bedrijfsgeheim

Het recept van Coca-Cola is een goed voorbeeld van geheime bedrijfsinformatie. Andere makers van cola kunnen niet achter het recept komen (het is geheim en niet makkelijk na te maken voor personen die zich gewoonlijk bezighouden met die informatie), de informatie heeft handelswaarde (er zou een vermogen betaald worden voor het originele recept) en degene die over de informatie beschikt heeft een geheimhoudingsplicht. Coca-Cola moet zelf het nodige doen om het recept geheim te houden: het recept wordt aan zo min mogelijk mensen verstrekt, het staat niet op een openbare server en betrokkenen moeten een geheimhoudingsovereenkomsten tekenen.

U ziet het verkeerd!

Zoals u op de voorpagina heeft gelezen, blijkt uit wereldwijd onderzoek van Oxford Economics dat medewerkers meer nodig hebben dan managers denken. Zo denkt tweederde voldoende tegemoet te komen aan behoeften van werknemers op het gebied van kantoorinrichting en apparatuur. Slechts de helft van de werknemers is het daarmee eens. De grootste behoefte van werknemers is de mogelijkheid om zich zonder onderbrekingen te kunnen concentreren op hun werk. Kantoorruimten bieden die mogelijkheid niet of te weinig. Daarnaast geeft 55% van de werknemers aan dat de apparaten die ze thuis gebruiken niet goed integreren met de apparaten op het werk.

Onderschat

Leidinggevendenden onderschatten vaak ook de negatieve effecten van bijvoorbeeld geluidsoverlast of slecht werkende apparatuur. Zo denkt slechts 35% dat omgevingsgeluiden de tevredenheid en productiviteit van werknemers verminderen, terwijl maar liefst 53% van de medewerkers aangeeft dat dit het geval is. Ook geeft 29% aan gefrustreerd te zijn door gebrekkige technologie tegenover 39% van de werknemers. Daarnaast schat slechts 34% van de managers in dat de werk-privébalans voor hun medewerkers belangrijk is terwijl 53% van de werknemers aangeeft daaraan veel waarde te hechten.

Herroepen moet snel

Op het moment dat een werknemer bewust schriftelijk akkoord gaat met een schikking, begint de wettelijke bedenkttermijn van twee weken. Hij hoeft de vaststellingsovereenkomst dan nog niet te hebben ondertekend. Dit oordeelde de kantonrechter Leiden. In de zaak hadden een werkgever en werknemer via e-mail onderhandeld over een schikking. Na verhoging van de ontslagvergoeding, gaf de werknemer op 29 januari 2016 per e-mail akkoord. Hij kreeg de vaststellingsovereenkomst met bepaling over een bedenkttermijn van twee weken toegestuurd. Van een ondertekening kwam het echter niet meer. Op 16 februari 2016 mailde de werknemer toch van de schikking af te zien. De rechter vond (net als de werkgever) dat er duidelijk sprake was van schriftelijke overeenstemming door de instemming per e-mail en dat daardoor geen ondertekening nodig was. Ook was de werknemer na de instemming voldoende in staat geweest om de afspraken te heroverwegen.