

## **BESCHERMING VAN BEDRIJFSGEHEIMEN**

Tot voor kort moest een werkgever die stappen wou ondernemen tegen een trouweloze (ex-) werknemer zich beroepen op artikel 17 van de Arbeidsovereenkomstenwet waar een vage omschrijving van wat bedrijfsgeheimen zouden kunnen zijn, gegeven werd.

Dit maakte dit soort vorderingen erg onzeker, niet in het minst omdat moeilijk kon voorspeld worden wat de rechtbank zou aanvaarden als een 'bedrijfsgeheim'.

De nieuwe wet van 30 juli 2018, die de omzetting voorziet van de Europese richtlijn betreffende de bescherming van niet-openbaar gemaakte knowhow en bedrijfsinformatie (bedrijfsgeheimen) tegen het onrechtmatig verkrijgen, gebruiken en openbaar maken daarvan (EU 2016/943), probeert het concept bedrijfsgeheimen duidelijker te omschrijven en geeft de bedrijven verschillende juridische mogelijkheden om stappen te ondernemen tegen personen of concurrenten die zich bedrijfsgeheimen toe-eigenen, gebruiken of openbaar maken.

De wet definieert een bedrijfsgeheim als

- geheime informatie
- die handelswaarde bezit omdat ze geheim is en
- waarvoor de onderneming maatregelen neemt om ze te beschermen.

Wanneer bepaalde informatie, hoewel ze niet algemeen bekend is, toch vrij gemakkelijk toegankelijk is voor anderen die in dezelfde sector actief zijn, zal deze niet als geheim beschouwd worden.

Wanneer bedrijfsinformatie aan deze drie voorwaarden voldoet, geniet ze van de bescherming voorzien in de wet.

De wet bepaalt meer specifiek in welke omstandigheden het verkrijgen, gebruiken of openbaar maken van deze informatie rechtmatig is of niet.

Wanneer een onderneming meent dat de verkrijging, het gebruik of de openbaar making op onrechtmatige wijze gebeurde, kan deze bepaalde maatregelen vorderen voor de bevoegde rechtbanken.

De bevoegde rechtbank is de (voorzitter van) de rechtbank van koophandel gevestigd in de zetel van een hof van beroep, zelf wanneer de partijen geen ondernemingen zijn – uiteraard kan een werkgever ook nog steeds een vordering tegen een (ex-)werknemer voor de arbeidsrechtbank brengen.

De onderneming kan een stakingsvordering instellen, waarbij hij een hele resem maatregelen kan vragen zoals het verbod de bedrijfsgeheimen te gebruiken of openbaar te maken, maar ook het verbod om "inbreukmakende goederen" – dit zijn goederen die het resultaat zijn, op welke wijze dan ook, van het verkrijgen of gebruiken van bedrijfsinformatie – te produceren of te verspreiden en zelfs de verplichting deze goederen terug te roepen van de markt en te vernietigen.

Daarnaast kan de onderneming uiteraard ook een schadevergoeding vragen.

Verder heeft de Belgische wetgever maatregelen genomen die het de ondernemingen in België gemakkelijker moet maken om vorderingen in te stellen ter bescherming van hun bedrijfsgeheimen.

Op verzoek van een van de partijen kan de rechtbank vanaf nu bepaalde informatie als vertrouwelijk bestempelen, zodat zij geen deel uitmaakt van het openbaar proces en alle partijen die de gegevens ontvangen in kader van de procedure, gehouden zijn tot een geheimhoudingsverplichting.

De rechtbank kan ook de toegang tot de bedrijfsinformatie beperken tot bepaalde personen en zelfs de toegang tot de hoorzittingen waarin de bedrijfsinformatie besproken wordt, beperken.

Met betrekking tot de arbeidsrelatie bepaalt de nieuwe wet uitdrukkelijk dat de bepalingen in verband met de bedrijfsgeheimen niet mogen worden opgevat als een grond om de mobiliteit van de werknemers te beperken, meer bepaald kunnen ze niet gebruikt worden om

- de werknemers te verbieden informatie te gebruiken die niet beschouwd kan worden als bedrijfsgeheim volgens de hierboven vermelde definitie
- de werknemers te verhinderen hun op eerlijke wijze opgedane ervaring en vaardigheden te gebruiken
- andere aanvullende beperkingen op te leggen aan de werknemers in hun arbeidsovereenkomst

Verder wordt ook benadrukt dat werknemers bedrijfsgeheimen moeten kunnen bekendmaken aan hun (vakbonds) vertegenwoordigers voor zover de openbaar making noodzakelijk is voor de uitoefening van die functies.

Tot slot werd ook het artikel 17,3,a van de Arbeidsovereenkomstenwet gewijzigd, zodat dit nu bepaalt dat de werknemer, zowel gedurende de overeenkomst als na de beëindiging ervan zich moet onthouden bedrijfsgeheimen – zoals omschreven in de wettelijke definitie – op onrechtmatige wijze te verkrijgen, gebruiken of openbaar te maken, alsook geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan hebben, bekend te maken.

Deze nieuwe regelgeving maakt duidelijk dat het erg belangrijk is dat een werkgever die wil optreden tegen bekendmaking van bedrijfsgeheimen, kan aantonen dat hij de nodige beschermings- en beveiligingsmaatregelen binnen de firma heeft ingevoerd.

Is immers niet aan de wettelijke definitie voldaan, omdat er bijvoorbeeld geen beschermingsmaatregelen genomen werden, dan zal het moeilijk zijn om een (ex-)werknemer te verhinderen deze informatie verder te gebruiken voor zichzelf of voor een concurrent.

Aarzel niet ons te contacteren indien u hier meer vragen over heeft of hulp wenst bij de bescherming van uw bedrijfsgeheimen.

Veerle Stroobants, advocaat

LM&DS advocaten heeft getracht deze tekst zo correct mogelijk op te stellen. Er werd echter voorrang gegeven aan het opstellen van een begrijpelijk document dat de krachtlijnen weergeeft zodat dit leemtes en onnauwkeurigheden zal bevatten. Er wordt door LM&DS advocaten en de medewerkers geen aansprakelijkheid aanvaard m.b.t. de inhoud van dit document.