

RECHTSPRAAK

## Werknemer/Theodoor Gilissen Bankiers NV

***Werknemer komt geen bescherming als klokkenluider toe door openbaarmaking vermeende misstanden tussen bank en cliënt, wegens het ontbreken van een zwaarwegend publiek belang. Schending geheimhoudingsplicht en goed werknemerschap***

Werknemer is van 1 juli 2001 tot september 2008 in dienst geweest van TGB. Tussen partijen is een retentieregeling overeengekomen, waarbij werknemer aanspraak maakt op een bonus van € 50.000 indien hij op 1 januari 2009 in dienst is van TGB. Eventuele voorschotten op deze bonus dienen te worden geretourneerd, indien werknemer niet langer werkzaam is bij TGB op genoemde datum. Aan werknemer is reeds een deel van deze bonus betaalbaar gesteld. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst op 5 september 2008 op morele en ethische gronden opgezegd. Aanleiding is geweest een complex dossier tussen TGB als kredietverstrekker en een grote klant. Volgens werknemer handelt TGB in strijd met wet- en regelgeving jegens deze klant en dat is voor hem onacceptabel. Hij voegt aan zijn opzegging de mededeling toe dat hij vrij is met derden over de gang van zaken binnen TGB te spreken, zelfs direct met de gedupeerde klant. Inmiddels heeft de klant een procedure tegen TGB aangespannen. Gebleken is dat de gemachtigde van de klant in het bezit is van vertrouwelijke informatie van TGB die zij via werknemer heeft ontvangen. In deze zaak vordert TGB onder meer een verbod van werknemer om vertrouwelijke informatie aan derden te verstrekken en veroordeling tot betaling van een schadevergoeding aan TGB wegens onrechtmatig handelen en terugbetaling van de reeds ontvangen retentiebonus. De kantonrechter oordeelde als volgt (zie ook AR 2010-173). Met het doorspelen van vertrouwelijke informatie aan de klant, kan niet een zwaarwegend publiek belang gediend zijn. Veeleer wordt (uitsluitend) het belang van de klant daarmee gediend. Dat is geen algemeen belang en daarom komt werknemer niet de bescherming van klokkenluider toe. Nu er geen algemeen belang in het geding was ter zake van het verstrekken van de gewraakte gegevens, had werknemer een andere afweging moeten maken en niet zo uitdrukkelijk mogen handelen in strijd met zijn contractuele geheimhoudingsverplichtingen. Werknemer werd veroordeeld de geheimhoudingsbedingen na te leven, schade te vergoeden en de retentiebonus terug te betalen. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer heeft het contractuele geheimhoudingsbeding geschonden door vertrouwelijke gegevens van TGB ter beschikking te stellen aan de klant.

Daarvoor kan geen rechtvaardiging worden gevonden in de door hem geschetste omstandigheden. Daarbij rekent het hof werknemer zwaar aan dat hij geen melding van de gestelde misstand heeft gedaan bij een leidinggevende of andere competente functionaris binnen de organisatie van TGB, dan wel bij de (indirecte) aandeelhouders van TGB, alvorens de hem als werknemer passende loyaliteit en discretie tegenover zijn werkgever te laten varen en het geheimhoudingsbeding te schenden. Bovendien is het hof, met de kantonrechter, van oordeel dat met de handelwijze die werknemer wordt verweten, te weten het ter beschikking stellen van vertrouwelijke informatie aan de klant, niet een zwaarwegend publiek belang is gediend, maar (uitsluitend) het belang van de klant, die een zakelijk conflict had met TGB. De vraag of TGB jegens de klant daadwerkelijk heeft gehandeld in strijd met de Wet op het financieel toezicht (Wft) en andere regelgeving hoeft in de onderhavige procedure niet te worden beantwoord.

Werknemer heeft zich evenwel beroepen op artikel 7:661 BW en zich op het standpunt gesteld dat hem in de onderhavige zaak geen 'opzet of bewuste roekeloosheid' kan worden verweten. Het hof oordeelt dat deze grief slaagt en voegt daaraan toe dat het causaal verband tussen de gedraging van werknemer en de eventuele schade die TGB aan de klant moet vergoeden ontbreekt.

Ten slotte stelt werknemer zich op het standpunt dat TGB hem een dringende reden voor ontslag heeft gegeven, zodat hij recht heeft op schadevergoeding en aanspraak heeft op de retentiebonus. Het hof oordeelt als volgt. Na een dienstverband van ruim zeven jaar, had het op de weg van werkgever gelegen om, alvorens over te gaan tot de opzegging, TGB op de hoogte te stellen van zijn bezwaren, met de mededeling dat hij medewerking zou weigeren aan handelingen die hij onacceptabel vond en dat hij een einde aan het dienstverband zou maken als TGB op de gekozen weg zou doorgaan en hem daarbij zou betrekken. Er is derhalve geen sprake van een dringende reden voor ontslag voor de werknemer. Hij heeft derhalve geen recht op de retentiebonus.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 14-06-2011

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2011:BR2582

**Zaaknummer:** 200.070.341/01

**Rechters:** C. Uriot, D.J. van der Kwaak en R.M. Beltzer

**Advocaten:** J. Verhoeven en P.H.E. Voûte

**Wetsartikelen:** 10 EVRM, 7:611 BW, 6:162 BW en 7:677 BW