

RECHTSPRAAK

## werknemer/Acision Nederland B.V.

***Vaststellingsovereenkomst staat in de weg aan toewijzing loonvordering vanwege indeling in verkeerde salarisgroep. Geen overtreding geheimhoudingsbeding door delen vertrouwelijke informatie met collega's .***

Werknemer is op 1 augustus 2001 in dienst getreden bij Acision. Laatstelijk werd zijn functie aangeduid als Accountmanager. Partijen hebben een beëindigingsovereenkomst gesloten, op grond waarvan de arbeidsovereenkomst per 31 mei 2013 met wederzijds goedvinden beëindigd is. Daarbij is aan werknemer een beëindigingsvergoeding toegekend van € 109.504,32 bruto. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat hij in de verkeerde salarisgroep was ingedeeld nu hij sinds 2008 werkzaamheden heeft verricht als Account Director, maar nog steeds werd betaald als Accountmanager. Hij heeft aanspraak gemaakt op achterstallig salaris over de periode van 1 juli 2008 tot 1 juni 2013. In reconventie heeft Acision jegens werknemer aanspraak gemaakt op schadevergoeding wegens schending van de geheimhoudingsplicht door werknemer door het versturen van een e-mail aan 58 werknemers en 6 leidinggevendenden van Acision, waarin hij vertrouwelijke informatie openbaar zou hebben gemaakt. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen, omdat partijen een vaststellingsovereenkomst hebben gesloten en de in deze overeenkomst vervatte finale kwijting in de weg staat aan toewijzing van de loonvordering. Ook de vordering in reconventie wordt afgewezen. Van groot belang wordt geacht dat de e-mail alleen aan collega's is gericht en geen mededelingen aan externen inhoudt.

Het hof oordeelt als volgt. Ingevolge het bepaalde in artikel 6:217 BW komt een overeenkomst, daaronder begrepen een wijziging van een overeenkomst zoals de onderhavige arbeidsovereenkomst, tot stand door een aanbod en de aanvaarding daarvan. Een dergelijke overeenstemming over benoeming tot Account Director en over verhoging van het salaris, kan niet worden afgeleid uit een groot aantal e-mails waarop werknemer heeft gewezen. Van een overeengekomen wijziging van het salaris is geen sprake. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld, zo begrijpt het hof, dat de finale kwijting zoals vermeld in de beëindigingsovereenkomst niet in de weg staat aan zijn loonvordering. Dit standpunt wordt door het hof niet gevolgd. Uit de overeenkomst blijkt dat zowel de functie als het genoemde maandsalaris uitgangspunt is van de gemaakte afspraken. Ook voor werknemer moet dit duidelijk zijn geweest, zeker gezien het feit dat werknemer juridisch advies heeft ingewonnen met betrekking tot de ondertekening van de overeenkomst. Acision was gelet op de omstandigheden niet gehouden werknemer erop te wijzen dat zijn salarisvordering zou

komen te vervallen door het ondertekenen van de beëindigingsovereenkomst, zeker nu met het ruim geformuleerde finale kwijtscheldingsbeding in de overeenkomst voldoende duidelijk was dat elke aanspraak over en weer zou vervallen. De grieven van werknemer falen.

In incidenteel hoger beroep komt Acision op tegen de afwijzing van de vordering uit hoofde van het geheimhoudingsbeding. De uitleg, respectievelijk de reikwijdte van het geheimhoudingsbeding wordt bepaald aan de hand van de Haviltexnorm. Acision heeft zelf aangegeven dat het beding beoogt te voorkomen dat bedrijfsgevoelige informatie wordt gedeeld en dat ook het delen van informatie met collega's schending kan opleveren. Daaruit volgt naar het oordeel van het hof dat de betekenis van het beding vooral gelegen is in het voorkomen van informatieverstrekking die de concurrentiepositie dan wel de winstgevendheid van de onderneming in negatieve zin zou kunnen beïnvloeden. De stelling van Acision dat het beding ziet op 'absolute geheimhouding' wordt niet gevolgd. Dat, zoals Acision verder heeft aangevoerd, in het geheimhoudingsbeding bewust geen onderscheid is gemaakt tussen het delen van vertrouwelijke informatie met externen en internen, kan niet uit de tekst van de bepaling dan wel uit de context van de arbeidsovereenkomst worden afgeleid. Niet gebleken is dat de gestelde bedoelingen ook kenbaar zijn gemaakt aan de werknemer, zodat niet kan worden aanvaard dat werknemer de bepaling ook als zodanig heeft moeten begrijpen. Het komt immers aan op de zin die partijen in de gegeven omstandigheden over en weer redelijkerwijs aan deze bepalingen mochten toekennen en op hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. Daarbij is voorts van belang dat de desbetreffende informatie uitsluitend is gedeeld met collega's dan wel ex-collega's die, naar mag worden aangenomen, aan gelijksoortige geheimhoudingsbedingen zijn gebonden. Bij deze stand van zaken is het hof, met de kantonrechter, van oordeel dat het geheimhoudingsbeding niet is geschonden.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 26-05-2015

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2015:3712

**Zaaknummer:** 200.142.754

**Rechters:** M.F.J.N. van Osch, E.B. Knottnerus en W. Duitemeijer

**Advocaten:** N.R. Schaap en A.M. Bos

**Wetsartikelen:** 6:217 BW en 7:628 BW