

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Reële dreiging niet-nakoming vaststellingsovereenkomst van een voormalig bestuurder van werkgeefster door schending geheimhoudingsbeding vooralsnog onvoldoende aannemelijk.

Feiten

Werknemer is van 1 november 2012 tot 1 januari 2017 bij werkgeefster in dienst geweest op basis van een arbeidsovereenkomst. In de periode van 1 oktober 2015 tot en met 12 februari 2016 was werknemer bestuurder van werkgeefster. Werkgeefster heeft op 2 mei 2016 een verzoek bij de rechtbank ingediend om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. Bij beschikking van 13 juli 2016 heeft de kantonrechter voormeld verzoek van werkgeefster afgewezen. Vanaf april 2016 is gedurende enkele maanden in de media uitgebreid aandacht besteed aan het besluit van werkgeefster om over te gaan tot beëindiging van het dienstverband met werknemer. Op 28 oktober 2016 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten waarbij zij zijn overeengekomen dat het dienstverband van werknemer met wederzijds goedvinden zal worden beëindigd per 1 januari 2017 en dat werkgeefster een beëindigingsvergoeding aan werknemer zal uitkeren. In de vaststellingsovereenkomst is voorts een geheimhoudingsbeding opgenomen. Werknemer vordert dat werkgeefster wordt veroordeeld tot nakoming van het geheimhoudingsbeding, waarbij onder een overtreding in ieder geval wordt verstaan het opnemen van (delen van) de inhoud van de vaststellingsovereenkomst in het jaarverslag en/of de jaarrekening van werkgeefster en/of het opnemen van (delen van) de inhoud van de vaststellingsovereenkomst in de door (het bestuur van) werkgeefster opgestelde of nog op te stellen jaarrekening en/of jaarverslag die aan de aandeelhouders (door middel van toezending) ter inzage wordt gelegd.

Geen reële dreiging niet-nakoming vaststellingsovereenkomst

Niet in geschil tussen partijen is dat er een geheimhoudingsplicht geldt voor werkgeefster ter zake van hetgeen partijen in de vaststellingsovereenkomst hebben afgesproken. Evenmin is in geschil dat werkgeefster, zo zij het desbetreffende bedrag zou publiceren in haar jaarrekening over 2016 waartoe zij wettelijk niet is verplicht, het geheimhoudingsbeding schendt. De kantonrechter is van oordeel dat vooralsnog onvoldoende aannemelijk is geworden dat er thans een reële dreiging bestaat van niet-nakoming door werkgeefster van haar verplichtingen uit de vaststellingsovereenkomst door schending van haar geheimhoudingsplicht. Dat er reeds een Wob-verzoek ligt tot openbaarmaking van het bedrag van de beëindigingsvergoeding van werknemer bij een van de aandeelhouders van werkgeefster, acht de kantonrechter op dit

moment dan ook niet relevant. Te begrijpen valt dat het e-mailbericht van bestuurder van 11 april 2017 – dat volgens hem voortkwam uit zijn streven om transparant te zijn maar waarvan hij thans stelt dat hij het niet op deze manier had moeten doen – werknemer op dat moment aanleiding heeft gegeven om te twijfelen aan de bereidheid van werkgeefster om zich aan het geheimhoudingsbeding te houden. Echter, hetgeen partijen hebben aangevoerd met name ten aanzien van de ontwikkelingen nadien rechtvaardigt niet de conclusie dat werkgeefster voornemens is het geheimhoudingsbeding uit de vaststellingsovereenkomst te schenden. Daartoe wordt in aanmerking genomen de toelichting op de gang van zaken rond de totstandkoming van de jaarrekening over 2016, waarbij de herziene versie (zonder vermelding van het bedrag van de beëindigingsvergoeding) van de jaarrekening aan de RvC zal worden voorgelegd. Tevens wordt van belang geacht de toezegging van bestuurder dat hij zo nodig toe zal lichten bij de RvC en de AVA waarom het bedrag van de beëindigingsvergoeding niet kan worden genoemd in de jaarrekening. Voorts acht de kantonrechter in dit verband van belang de toezegging die bestuurder desgevraagd heeft gedaan tijdens de mondelinge behandeling dat hij zich zal onthouden, zowel bij de RvC als bij de AVA, van mededelingen over de inhoud van de vaststellingsovereenkomst. Tevens wordt in aanmerking genomen de toezegging van bestuurder – als enige bestuurder van werkgeefster – dat, mocht ondanks het voorgaande toch blijken dat openbaarmaking van de desbetreffende gegevens wordt verlangd, aan welk verlangen bestuurder in beginsel op grond van wet en statuten tegemoet zou moeten komen, werknemer in de gelegenheid zal worden gesteld via de rechter in kort geding eventuele openbaarmaking trachten tegen te gaan. Het enkele verweer van werknemer dat hij op dat moment opnieuw een kort geding met kosten zal moeten aanspannen terwijl de kwestie nu ook al aan de kantonrechter wordt voorgelegd, kan hem niet baten omdat de (hypothetische) situatie op dat moment belangrijk zou verschillen van de huidige, waarin de dreiging van een mogelijke schending van de geheimhoudingsclausule niet reëel wordt geacht.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 24-04-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2017:1696

Zaaknummer: 5909099

Rechters: R. Giltay

Advocaten: H.J. Funke, M. Uittenbogaard en M.H.J. Miltenburg

Wetsartikelen: 27 Rv