

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Afwijzing verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst OR-lid. Geen schending geheimhoudingsplicht. Opzegverbod.

Werkgever is een vennootschap die activiteiten verricht op het gebied van medische hulpmiddelen, geneesmiddelen en bijbehorende zorg. Er is een gemeenschappelijke ondernemingsraad (OR) ingesteld door X Apotheken Nederland B.V. (waar werkgever ook onder valt). Er is daarnaast een centrale ondernemingsraad (COR) ingesteld op het niveau van X B.V. Werknemer is in dienst in de functie van tweede apotheker. Werknemer is OR-lid. Werkgever verzoekt ontbinding, primair wegens verwijtbaar handelen. Ter onderbouwing van het verzoek stelt werkgever dat werknemer zijn geheimhoudingsplicht heeft geschonden door vertrouwelijke informatie, zoals de inhoud van en de gang van zaken bij de instemmingsaanvraag pensioenen en de inhoud van de gesprekken die in het kader van die instemmingsaanvraag tussen bestuurder en OR en OR-leden onderling werden gevoerd, mee te delen aan zijn collega-apothekers. Werknemer voert verweer. Volgens hem houdt het ontbindingsverzoek direct verband met zijn werkzaamheden als lid van de OR.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft betwist dat hij enige geheimhoudingsplicht heeft geschonden, waarbij hij heeft aangevoerd dat hetgeen hij heeft meegedeeld, niet verdergaat dan hetgeen al bekend was althans bekend had kunnen zijn bij de betreffende collega's. Dit verweer wordt niet gevolgd. De wijze waarop hij heeft gerapporteerd aan 'zijn achterban', zoals hij dat heeft omschreven, gaat namelijk verder dan dat, doordat hij bijvoorbeeld niet alleen de status maar ook de inhoud van een door de ondernemer ingediende instemmingsaanvraag heeft besproken. Daarbij heeft werknemer ook zijn eigen mening gegeven en kritiek geuit op de bestuurder en uitlatingen gedaan over de verhoudingen binnen de OR en tussen het bestuur en de OR. De kantonrechter overweegt dat werkgever heeft erkend dat niet specifiek geheimhouding was opgelegd ten aanzien van de aangelegenheden waarover werknemer volgens werkgever ten onrechte heeft bericht aan zijn collega's. De vraag is dus enkel of werknemer met zijn mededelingen zaken- of bedrijfsgeheimen heeft geopenbaard. Daarvan is geen sprake. Bij zaken- of bedrijfsgeheimen kan gedacht worden aan productiemethoden, investeringsplannen, onderzoek of adressen. Verder zullen onder de geheimhoudingsplicht vallen aangelegenheden die uit concurrentieoverwegingen of wettelijke voorschriften niet openbaar gemaakt mogen worden. De onderwerpen waar werknemer zijn collega-apothekers over heeft geïnformeerd en geraadpleegd betreffen weliswaar aangelegenheden die binnen de onderneming spelen, maar zijn organisatorisch van aard. Hiervan kan niet worden gezegd dat die concurrentiegevoelig

zijn. Nu ten aanzien van de betreffende aangelegenheden geen geheimhouding was opgelegd en evenmin sprake is van zaken- of bedrijfsgeheimen kan van een schending door werknemer van artikel 20 WOR geen sprake zijn. De situatie in het in dit verband door werkgever genoemde arrest van het Gerechtshof Amsterdam van 8 oktober 2013, *JAR* 2013/274, is verder niet vergelijkbaar met de onderhavige zaak.

De vraag resteert nu of de mededelingen van werknemer in strijd zijn met de meer algemene verplichting uit artikel 7:611 BW om zich als goed werknemer te gedragen (zie het arrest *Querijns/TGB*, HR 26 oktober 2012, ECLI:NL:HR:2012:BW9244, *JAR* 2012/313). Juist gelet op de specifieke bepaling voor OR-leden ten aanzien van geheimhouding, kan niet snel worden aangenomen dat een gedraging die daarmee niet in strijd is wél strijd oplevert met de algemene norm uit artikel 7:611 BW. Voorstelbaar is dit bijvoorbeeld indien de wijze van communiceren naar zijn aard bijzonder kwalijk is en/of geheel los van het OR-lidmaatschap staat, in welk geval de gedraging als een schending van de door de werknemer in acht te nemen discretie en loyaliteit jegens de werkgever kan worden gekwalificeerd. Dat hiervan sprake is, is door werkgever onvoldoende onderbouwd. Het onderhavige geval verschilt bovendien ook van dat uit het voormelde arrest, nu werknemer geen misstanden *binnen* de organisatie kenbaar heeft gemaakt naar personen *buiten* de organisatie. Er is geen sprake van een schending van een geheimhoudingsplicht. De door werkgever op die schending gestoelde ontbindingsgrond van verwijtbaar handelen door werknemer is daarmee niet komen vast te staan. Ten aanzien van de door werkgever gestelde ontbindingsgrond bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder g heeft te gelden dat ook daar een voldoende (zelfstandige) onderbouwing voor ontbreekt. Partijen twisten verder over de vraag of een opzegverbod in de weg staat aan de verzochte ontbinding. Uitgaande van de veronderstelling dat de gedragingen van werknemer wél voldoende aanleiding zouden zijn voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, dan is de kantonrechter van oordeel dat alsnog het lidmaatschap van werknemer van de OR aan de verzochte ontbinding in de weg staat. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-07-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:4080

Zaaknummer: 5052643 UE VERZ 16-232 MT/1291

Rechters: C. Wallis

Advocaten: H.T. ten Have en A.M.L. Hopmans

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:670 BW en 20 WOR