

RECHTSPRAAK

werknemer/Albron Nederland BV

Non-actiefstelling OR-lid en FNV-lid wegens uitlatingen over de Heineken-zaak in strijd met het goed werkgeverschap. Wedertewerkstelling toegewezen

Werknemer is sinds 1985 in dienst van (de rechtsvoorganger van) Albron als cateringmedewerker B. Werknemer is lid van de ondernemingsraad van Albron en is aangesteld als kaderlid van de FNV Horecabond. Hij is, tezamen met (onder meer) FNV Bondgenoten, verwickeld in een aantal juridische procedures tegen Albron dan wel Heineken. In deze procedures staat centraal de vraag of de overdracht van de cateringwerkzaamheden van Heineken aan Albron als overgang van onderneming dient te worden aangemerkt. Het Gerechtshof Amsterdam heeft in het kader van dit hoger beroep bij arrest van 30 juni 2009 (JAR 2009/195) prejudiciële vragen gesteld aan het Hof van Justitie van de Europese Unie. Werknemer heeft zich in de lokale pers uitgelaten over interne aangelegenheden en een verwachting over de uitkomst van deze procedures uitgesproken. Werknemer is vervolgens op non-actief gesteld, omdat hij in strijd met het persbeleid zou hebben gehandeld. Thans vordert werknemer wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het staat een werknemer in beginsel vrij om te communiceren over niet-vertrouwelijke informatie die de werkgever betreft. Van een werknemer mag worden verlangd dat hij zijn werkgever niet onnodig en op onjuiste gronden in diskrediet brengt, doch het dient hem vrij te staan om op een door hem te verkiezen wijze een kritische houding aan te nemen ten opzichte van arbeidsrechtelijke besluiten van zijn werkgever en zijn mening hierover te geven. Hoewel het werknemer niet had misstaan wanneer hij zich op punten genuanceerder had uitgelaten, is het, mede in het licht van het reeds langlopende conflict tussen Heineken en Albron enerzijds en de FNV en (onder meer) werknemer anderzijds, ook niet onbegrijpelijk dat hij zijn mening eenzijdig vanuit het perspectief van de werknemer en met enige felheid heeft verwoord. Van een werkgever mag worden verwacht dat zij in een situatie als de onderhavige ook de nodige kritiek kan verdragen, anders gezegd: tegen een stootje kan. Door aan de wederindiensttreding van werknemer de voorwaarde te verbinden dat voortaan alle externe communicatie via de afdeling Communicatie en Marketing verloopt, heeft de werkgever in strijd met het goed werkgeverschap gehandeld. Op werknemer rust immers op grond van artikel 20 WOR al een zekere geheimhoudingsplicht.

Volgt toewijzing vordering werknemer.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-05-2010

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2010:BM6803

Zaaknummer: 690217 UV EXPL 10-163 HK/514

Wetsartikelen: 7:611 BW