

RECHTSPRAAK

Een in een geheimhoudingsbeding opgenomen algemeen spreekverbod is in strijd met het recht op een vrije meningsuiting en het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

Feiten

Werkneemster is in juni 2016 in dienst getreden bij PDX Services B.V. (hierna: 'PDX') in de functie van horecamedewerker tegen betaling van een salaris van € 1.293,50 bruto per maand. Werkneemster werd hoofdzakelijk bij de tv-zender RTL tewerkgesteld. De overeengekomen arbeidsomvang bedroeg aanvankelijk 30 uur per week. De arbeidsovereenkomst bevat onder meer een geheimhoudingsbeding en een boetebeding. De overeengekomen arbeidsomvang bedroeg aanvankelijk 30 uur per week en is later op verzoek van werkneemster uitgebreid naar 35 uur per week. Eind 2016 hebben partijen afgesproken dat werkneemster niet meer op vrijdag zou werken en deze uren 's avonds dan wel in het weekend zou inhalen.

Op 4 januari 2020 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst met ingang van 5 februari 2020 opgezegd. In reactie daarop heeft PDX zich op het standpunt gesteld dat werkneemster tot eind februari moest doorwerken vanwege de voor haar geldende opzegtermijn en het feit dat haar min-urensaldo 111,25 uren bedroeg. Werkneemster kon zich hierin niet vinden. Een en ander heeft ertoe geleid dat werkneemster op 17 augustus 2018 onder een online-vacature van PDX een recensie heeft geplaatst, waarin zij PDX van slecht werkgeverschap betichtte. Zo schrijft zij in haar recensie onder meer dat PDX zonder pardon een aardig geldbedrag bij de eindafrekening heeft ingehouden en onprofessioneel handelt. Ook stelt PDX zich op het standpunt dat een vriend van werkneemster naar opdrachtgever RTL zou hebben gebeld en haar over het loongeschil zou hebben ingelicht. In eerste aanleg vorderde werkneemster uitbetaling van de op de eindafrekening in mindering gebrachte min-uren van € 1.165,50. PDX vorderde in reconventie werkneemster te veroordelen tot betaling van een boete van € 5.000 wegens overtreding van het geheimhoudingsbeding. De kantonrechter heeft de vordering van werkneemster toegewezen, omdat PDX als goed werkgeefster actiever achter het inhalen van min-uren had moeten zitten; om werkneemster pas ná opzegging op deze verplichting te wijzen, was in ieder geval te laat. De vordering van PDX is afgewezen, omdat de geheimhoudingsplicht ertoe strekt dat geen bijzonderheden van het bedrijf naar buiten komen, waardoor het bedrijf (bijvoorbeeld) in zijn concurrentiepositie wordt geschaad. De geheimhoudingsplicht reikt volgens de kantonrechter echter niet zo ver dat werkneemster zich niet in privékring zou mogen beklagen over een geschil ten aanzien van het loon. PDX komt tegen beide aspecten van dit oordeel in hoger beroep.

Oordeel

Het hof oordeel als volgt.

Min-uren

Het hof stelt voorop dat partijen zich over het antwoord op de vraag hoe de min-uren zijn ontstaan en waarom deze voor rekening van werkneemster zouden moeten komen amper stellingen hebben ingenomen. PDX stelt dat de oorzaak van de min-uren is gelegen in het feit dat werkneemster vanaf eind 2016 niet meer op vrijdag werkte en deze uren in de avond of in het weekend zou inhalen. Wat wél vaststaat, is (1) dat werkneemster het bestaan van de min-uren niet heeft betwist en (2) dat RTL wekelijks voldoende uren had die moesten worden ingevuld, hetgeen werkneemster ook niet heeft tegengesproken. Het hof gaat er daarom van uit dat de arbeidsovereenkomst inhield dat werkneemster ervoor moest zorgen dat zij aanvankelijk 30 uur, later 35 uur, per week maakte. Deze uren waren verdeeld over alle dagen van de week, behalve op vrijdag, welke dag vanaf eind 2016 haar vrije dag was. Hieruit volgt dat werkneemster in ieder geval minder uren maakte, zodat PDX deze in beginsel mag verrekenen. Ook oordeelt het hof dat de kantonrechter terecht betekenis heeft toegekend aan artikel 6 van het huishoudelijk reglement van PDX, waarin staat dat te weinig gewerkte uren in de daaropvolgende maand moeten worden ingehaald. Omdat de werkgever verantwoordelijk is voor het bijhouden van een urenadministratie en daarover duidelijkheid moet kunnen bieden, had het op de weg van PDX gelegen werkneemster ten minste maandelijks inzicht te geven in de stand van gewerkte uren. Of dit is gebeurd, is het hof niet duidelijk nu enkel de eindafrekening is overgelegd waarin een negatief saldo van meer-uren is opgenomen. Loonstroken van eerdere maanden ontbreken. Het hof stelt PDX dan ook in staat alsnog de loonstroken over 2017 en januari 2018 in het geding te brengen. Als daarop duidelijk een negatief saldo aan meer-uren is vermeld, heeft PDX naar het oordeel van het hof voldoende aan haar verplichtingen op dit punt voldaan en mocht zij bij de eindafrekening 108,25 min-uren verrekenen.

Geheimhoudingsbeding

Volgens PDX moet het geheimhoudingsbeding zó worden uitgelegd dat het een werknemer niet is toegestaan zich in privékring uit te laten over geschillen met de werkgever over het uitbetalen van loon. In dit verband overweegt het hof dat het al dan niet uitbetalen van loon niet kan worden aangemerkt als ‘bedrijfsgeheim’ in de zin van artikel 1 Wet bescherming bedrijfsgeheimen. Daarbij komt dat het hof van oordeel is dat een vergaand algemeen spreekverbod als het onderhavige – dat zich dus ook uitstrekt tot mededelingen in huiselijke kring over de wijze waarop PDX als werkgever handelt – in strijd komt met de vrijheid van meningsuiting en het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer (art. 7 Grondwet, art. 10 EVRM en art. 8 EVRM). PDX betoogt dat het beding met name is opgenomen om te voorkomen dat opdrachtgevers van PDX worden lastiggevallen met geschillen tussen PDX en haar werknemers. Hoewel PDX wel bij een dergelijk beding belang kan hebben, ligt het ook op haar weg dit beding concreet te formuleren. Dat is zowel in de arbeidsovereenkomst als in het huishoudelijk reglement niet gebeurd. Door het hof wordt verder daargelaten dat werkneemster zich niet zelf tot RTL heeft gewend en heeft ontkend dat een vriend van haar op

15 augustus 2018 in haar opdracht met een werknemer van RTL zou hebben gesproken. Tot slot stelt werkneemster zich niets te kunnen herinneren van het plaatsen van een recensie op www.indeed.nl, omdat zij destijds aan een depressie leed. Het hof acht echter wél aannemelijk dat zij deze recensie heeft geplaatst. Door deze mededeling verbeurt zij evenwel geen boete, omdat het geheimhoudingsbeding naar 's hofs oordeel niet ziet op dergelijke oprispingen over loonconflicten. Hierbij plaatst het hof wel de kanttekening dat een werknemer bij het opzoeken van de openbaarheid in geval van arbeidsconflicten niet altijd bescherming aan het recht op een vrije meningsuiting kan ontleen. In die zin zijn werknemers bij het doen van onrechtmatige mededelingen dus niet immuun voor schadevorderingen van de werkgever.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-10-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:8089

Zaaknummer: 200.267.459/01

Rechters: J.H. Kuiper, W.F. Boele en M. Willemse

Advocaten: C.A. Fokker en E.D. van Tellingen

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:653 BW, 7 Gw, 10 EVRM en 8 EVRM