



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Werkgever mag laptop werknemer screenen

Werkgever ontslaat werknemer op staande voet nadat die via Skype, WhatsApp en sms onder meer zijn leidinggevende op grove wijze heeft uitgescholden. De betreffende berichten zijn door werkgever na screening van de laptop achterhaald. Werknemer vindt dat dit materiaal onrechtmatig is verkregen. Wat is er gebeurd?

Werknemer is sinds 1 juni 2012 in dienst bij werkgever. Volgens werkgever heeft een collega van werknemer eind oktober/begin november 2013 tijdens een zakelijke trip naar het buitenland melding gemaakt van een door hem en werknemer gevoerd WhatsAppgesprek. Werkgever zegt dat de betreffende collega de WhatsAppberichten heeft laten zien. Naar aanleiding daarvan heeft werkgever op 6 november 2013 per e-mail op staande voet ontslagen. Werknemer moet diezelfde dag zijn laptop inleveren. Werkgever stelt dat de laptop is gescreend op voor werkgever negatieve berichten. Hoewel werknemer de betreffende berichten heeft gewist, worden ze toch getraceerd. In de procedure overlegt werkgever diverse berichten waarin werknemer zich zeer negatief uitlaat over werkgever en collega's.

Werknemer betwist de geldigheid van het ontslag op staande voet. Hij voert aan dat de in de e-mail van 6 november 2013 gegeven redenen niet kloppen, en dat ze voor zover ze wel correct zijn geen dringende reden opleveren. Ook stelt hij dat het door werkgever in de procedure ingebrachte materiaal grotendeels onrechtmatig is verkregen. Dit omdat die informatie uit zijn laptop is gehaald terwijl hij de betreffende berichten had gewist. Hij is van mening dat werkgever daaruit had moeten afleiden dat het om privégegevens ging. Werknemer vordert toelating tot zijn werk, toelating tot de digitale werkomgeving en doorbetaling van salaris.

Wat vindt de rechter?

De voorzieningenrechter is van mening dat het onderzoek van werkgever gezien de omstandigheden proportioneel was. Werkgever heeft alleen gekeken naar berichten die verband houden met het werk, gestuurd aan of door werknemers of voormalig werknemers. Daarnaast is gekeken naar werkzaamheden die werknemer tijdens het dienstverband bij en met bedrijfsmiddelen van werkgever heeft verricht voor zijn eigen bedrijf. Gelet op de inhoud van de van de collega verkregen informatie kan niet worden gezegd dat werkgever bij deze informatie geen belang had.



arbeidsrecht

Ook is niet gebleken dat de verificatie van de van de collega verkregen informatie op een andere – voor werknemer minder belastende – wijze had kunnen plaatsvinden. Het door werkgever overgelegde bewijs, dat bestaat uit in de laptop van werknemer aangetroffen berichten, is daarom rechtmatig verkregen.

Werknemer heeft de rechter er niet van kunnen overtuigen dat het voor hem niet mogelijk was een uitdraai te geven van de WhatsAppberichten, de Skypeconversatie en de sms-berichten zoals die naar zijn zeggen zouden hebben plaatsgevonden. Daarmee heeft werknemer onvoldoende gemotiveerd bestreden dat de inhoud van de door werkgever overgelegde berichten onjuist was. De berichten vormen, naar in kort geding moet worden aangenomen, een dringende reden. Of alle aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde gronden komen vast te staan, dan wel of de gronden die komen vast te staan op zichzelf een geldig ontslag op staande voet kunnen dragen, zal in een bodemprocedure moeten worden vastgesteld. Werknemer heeft vooralsnog een aantal andere aan hem geadresseerde verwijten onvoldoende gemotiveerd weersproken. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor het verwijt dat hij zijn eigenbelang voor liet gaan boven dat van werkgever. De kantonrechter acht daarom onvoldoende gronden aanwezig om te kunnen oordelen dat het aannemelijk is dat het ontslag op staande voet in een bodemprocedure zal worden vernietigd.

De rechter wijst de vorderingen van werknemer af.

Vindplaats: **ECLI:NL:RBAMS:2014:2391**