



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

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

Onrechtmatig verkregen bewijs mag gebruikt worden voor ontslag!

Werkgever heeft een groothandel in horloges. In de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever staat een verbod op nevenwerkzaamheden die concurrerend zijn. Op 14 maart 2014 ontslaat werkgever werknemer op staande voet. Werknemer wordt verweten dat hij betrokken was bij de verkoop van horloges voor de concurrent en daarbij gevoelige bedrijfsgegevens heeft doorgespeeld; Hij zou onder andere dat hij de naam van de fabriek hebben doorgegeven waar werkgever de horloges laat maken. Werkgever heeft alles zwart op wit na onderzoek van de computer en de telefoon van werknemer.

Werknemer is het niet eens met zijn ontslag en stelt, in het kort geding dat volgt, twee zaken aan de orde:

1. Er is geen sprake is van een dringende reden om werknemer op staande voet te ontslaan. Werkgever heeft daarmee de arbeidsovereenkomst onregelmatig opgezegd. Werknemer eist daarom onder meer een (gefixeerde) schadevergoeding.
2. Werknemer vindt dat werkgever op zeer ernstige, flagrante en disproportionele wijze inbreuk heeft gemaakt op zijn privacy. Werkgever heeft zich toegang verschaft tot de PC van werknemer op het werk, laptop en telefoon. Vervolgens heeft werkgever (privé)e-mails en WhatsAppberichten bekeken. Door te handelen op deze wijze heeft werkgever onrechtmatig gehandeld jegens werknemer. Werknemer vindt dat hij hierdoor schade heeft geleden en eist ook hiervoor schadevergoeding.

Oordeel rechter over de schending privacy werknemer

Bij de vraag of er sprake is van een dringende reden moet eerst beoordeeld worden of het bewijs onrechtmatig is verkregen door werkgever. De rechter stelt vast dat dit het geval is. Werkgever heeft zich via de PC op het werk toegang verschaft tot de privé-emailaccounts van werknemer. Daarbij is niet van belang dat werkgever daar vrij gemakkelijk bij kon komen omdat de inloggegevens op de PC bewaard waren gebleven. Met andere woorden: het laten openstaan van de voordeur rechtvaardigt geen insluiping of diefstal. Ook het gebruikmaken van WhatsAppberichten op de door werknemer gebruikte mobiele telefoon worden als een ontoelaatbare inbreuk op de privacy beschouwd. Deze berichten hebben deels een privé-karakter omdat de telefoon ook privé werd gebruikt. De laptop is onder valse voorwendselen ingenomen.



arbeidsrecht

Werknemer verkeerde in de veronderstelling dat het ging om toevoegen van een update terwijl in werkelijkheid gezocht werd naar mogelijk ontoelaatbaar gedrag van werknemer. Van een concreet vermoeden van onrechtmatige of strafbare handelingen was tot dan toe nog geen sprake. Tot slot wordt werkgever aangerekend dat een aantal van de e-mails van werknemer ook zijn gebruikt in een ontslagprocedure tegen een andere werknemer.

Concluderend: er is sprake van een ernstige inbreuk door werkgever op de privacy van werknemer. Werkgever heeft zich niet gedragen als goed werkgever en daarmee jegens werknemer onrechtmatig gehandeld. De rechter acht een schadevergoeding van € 7500,- daarvoor op zijn plaats.

Oordeel rechter over de dringende reden voor ontslag op staande voet

Werknemer stelt dat nu vaststaat dat werkgever gegevens onrechtmatig heeft verkregen, deze gegevens bij de beoordeling van het ontslag niet mogen worden betrokken. De rechter deelt deze mening niet. Onrechtmatig verkregen bewijs betekent in het algemeen niet dat de resultaten in een civiele procedure buiten beschouwing moeten worden gelaten. Dat is alleen zo als er sprake is van zeer bijzondere omstandigheden. Daarvan is geen sprake vindt de rechter. Wel moet voorkomen worden dat het recht op privacy van een werknemer onbeperkt geschonden kan worden. De rechter herstelt het evenwicht door een schadevergoeding toe te kennen wegens onrechtmatig handelen. Op deze manier wordt voorkomen dat er een vrijbrief voor de werkgevers ontstaat om op onrechtmatige wijze gegevens te verkrijgen. Tegelijk blijft het mogelijk om het gedrag van werknemer te beoordelen in een ontslagprocedure met alle gegevens die op tafel komen.

De rechter oordeelt dat werkgever wel gebruik mag maken van die (onrechtmatig verkregen) gegevens, dat uit die gegevens blijkt dat werknemer betrokken was bij verkoop van horloges voor de concurrent en dat hij bovendien bedrijfsgevoelige informatie heeft doorgespeeld. Op grond hiervan acht de rechter het aannemelijk dat de bodemrechter het ontslag op staande voet in stand zal laten. De eis van de werknemer (de gefixeerde schadevergoeding) wordt afgewezen.

ECLI:NL:RBAMS:2014:2751