



uitspraak van de week



Auteur : M. de Back
Datum : 12 december 2018
Onderwerp : Arbeidsrecht en Sociale media
Rechtspraak : ECLI:NL:RBMNE:2018:5691

Uit het volgende artikel uit de NRC van 4 december 2018 en de uitspraak van de Rechtbank Midden-Nederland blijkt maar weer eens dat het afreageren van frustraties in de sociale media behalve niet erg chique ook niet zonder risico's is.

Het verhaal is als volgt:

Collega's in vergelijkbare functies verdienen meer en dat vond de medewerkster onrechtvaardig. Ondanks herhaalde verzoeken veranderde er niets en dus ging ze zich extern oriënteren. Bij het zoeken naar een nieuwe baan laat de medewerkster zich tegenover collega's in een besloten WhatsApp-groep geringschattend en schertsend uit over haar werkgever. Ook vraagt ze twee van hen of ze mee willen naar de concurrentie; ze denkt dat ze meer kans heeft de baan te krijgen als ze als team overstappen. Haar werkgever krijgt lucht van alles en vraagt de rechter ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen.

De werkgever voert aan dat werkneemster via WhatsApp „negatieve en gezagsondermijnende uitspraken heeft gedaan over leidinggevenden en directieleden” en dat de vrouw in een presentatie bij haar potentiële nieuwe werkgever „vertrouwelijke (klant)informatie en foto's” heeft gebruikt. De vrouw betwist alle beschuldigingen. Zo zijn de WhatsApp-opmerkingen niet alleen uit hun context gehaald, maar ook „over het algemeen grappend” bedoeld, passend bij de cultuur binnen het bedrijf. Vertrouwelijke informatie heeft zij zeker niet gebruikt en de collega's hebben uit eigen overweging gehandeld.

De rechter ziet het anders. Er is wel degelijk sprake van verwijtbaar handelen toen de samenwerking tussen de vrouw en de twee collega's „heimelijk” werd en ook tot doel kreeg de huidige werkgever te schaden. Bovendien waren de uitspraken in de WhatsApp-groep over de grens van het toelaatbare. Het arbeidscontract wordt beëindigd. Een transitievergoeding kent de rechter wel toe: ook al was er de intentie de werkgever te schaden, is echte schade niet geleden, en de negatieve uitspraken in de besloten WhatsApp-groep zijn niet aan derden geopenbaard.