

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Managing director verstuurt berichten over werkgever via whatsapp, skype en sms. Berichten zijn via laptop van werknemer rechtmatig verkregen. Voorwaardelijke ontbinding wegens dringende reden.

Werknemer is sinds 2012 in dienst als managing director. Werkgever heeft een whatsapp-conversatie van werknemer via een derde onder ogen gekregen. Op 6 november 2013 is werknemer per e-mail op staande voet ontslagen. In de e-mail worden werknemer diverse verwijten gemaakt. Op 6 november heeft werknemer in de middag zijn laptop ingeleverd. Op de laptop zijn diverse berichten getraceerd, waarin werknemer zich onder meer in neerbuigende zin over werkgever uitlaat. Uit uitdraaien van skype-sessies blijkt dat werknemer bijvoorbeeld bewoordingen gebruikte als 'taiwan idiot' en 'i will tell her to fckhrslve'. Werkgever verzoekt voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden. Daarbij wordt gesteld dat niet alle gegevens op 6 november bekend waren, maar dat ook gronden die bij het ontslag op staande voet niet als grond waren genoemd maar waarvan de werknemer redelijkerwijs moest begrijpen dat deze ook aan het ontslag ten grondslag waren gelegd, bij de beoordeling van de rechtsgeldigheid van het ontslag kunnen worden betrokken. Werknemer betwist de dringende reden en stelt dat de gegevens van zijn laptop op onrechtmatige wijze zijn verkregen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de overgelegde whatsapp-berichten (die werkgever ter kennis zijn gekomen), bestond voldoende aanleiding nader onderzoek te doen naar de inhoud van de laptop van werknemer. Werkgever heeft uitsluitend een beroep gedaan op berichten gestuurd aan of van werknemer of ex-werknemers, en die verband hielden met het werk. Tevens is gekeken naar werkzaamheden die werknemer tijdens het dienstverband van en met bedrijfsmiddelen van werkgever heeft verricht ten eigen bate. Werkgever had, gelet op de verkregen informatie, belang bij deze informatie. Niet gebleken is dat de verificatie van de verstrekte informatie op een andere, voor werknemer minder belastende wijze had kunnen plaatsvinden. Voldoende aannemelijk is dat het ingebrachte materiaal rechtmatig is verkregen. Werknemer heeft onvoldoende gemotiveerd bestreden dat de inhoud van de overgelegde berichten onjuist was. De inhoud van de berichten is zodanig dat die met het goed functioneren van een managing director onverenigbaar zijn. Volgt voorwaardelijke ontbinding wegens een dringende reden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-02-2014

Zaaknummer: 2603474 \ EA VERZ 13-1406