

RECHTSPRAAK

S. Weisz Uurwerken B.V./werknemer

Ontslag op staande voet wegens schending nevenwerkzaamheden- en geheimhoudingsbeding rechtsgeldig. Verkregen bewijs na doorzoeken laptop en privémail werknemer niet onrechtmatig. Werknemer dient de in kort geding toegekende (im)materiële schadevergoeding van € 7.500 terzake privacyschending terug te betalen.

Werknemer is sinds 1 juli 2007 in dienst van Weisz, laatstelijk in de functie van Export Director. In de arbeidsovereenkomst is een nevenwerkzaamheden- en geheimhoudingsbeding (art. 13 en 15) opgenomen. Weisz heeft werknemer op 11 maart 2014 verzocht zijn laptop achter te laten voor een technische update. Weisz heeft vervolgens de privé-e-mailaccounts van werknemer doorzocht. Op 14 maart 2014 is werknemer op staande voet ontslagen wegens overtreding van het nevenwerkzaamheden- en geheimhoudingsbeding. Werknemer betwist dat sprake is van een dringende reden. In kort geding is aan werknemer een (im)materiële schadevergoeding toegekend van € 7.500 bruto ter zake van de schending door Weisz van de privacy van werknemer. Wel is geoordeeld dat sprake is van een dringende reden (zie AR 2014-0462). Kern van het geschil betreft de vraag of de door Weisz aangeleverde bewijsmiddelen in de vorm van (privé-)e-mails en whatsappberichten in beginsel een dringende reden opleveren voor ontslag op staande voet en of het bewijs onrechtmatig is verkregen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de door Weisz in het geding gebrachte grote hoeveelheid e-mails en whatsappberichten blijkt voldoende dat werknemer gedurende langere tijd bezig is geweest met het treffen van voorbereidingen voor het opzetten van een verkooporganisatie in Nederland voor een directe concurrent van Weisz. Ook blijkt hieruit dat hij klanten van Weisz probeerde te interesseren voor horloges van de concurrent. Daarnaast heeft werknemer cijfermatige bedrijfsinformatie van Weisz doorgespeeld en heeft hij alvast voor de concurrent een businessplan opgesteld. Het handelen van werknemer is zodanig in strijd met het goed werknemerschap dan wel met bepalingen van zijn arbeidsovereenkomst (in het bijzonder art. 13 en 15) dat Weisz werknemer terecht op staande voet heeft ontslagen wegens één of meer dringende redenen.

Weisz heeft niet aannemelijk kunnen maken dat zij ten tijde van het innemen van de computer al een concreet vermoeden had dat werknemer onrechtmatig jegens haar handelde of in strijd handelde met zijn verplichtingen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst. Dit maakt echter nog niet dat het doorzoeken van de laptop en het lezen van door werknemer als

privé beschouwde e-mails onrechtmatig is geweest. Weisz heeft namelijk wel aannemelijk gemaakt dat van een fishing expedition geen sprake was: zij had het vermoeden dat werknemer mogelijk een dubbele agenda had en had het gevoel dat er iets niets klopte, dit mede gezien door de ogen van X die werknemer al vanaf de schoolbanken kent en vond dat werknemer zich afwijkend gedroeg. Het vermoeden van Weisz was gebaseerd op het feit dat werknemer in gesprek was om bij een derde in dienst te treden en hij de naam hiervan niet wilde noemen. Verder waren er geruchten dat werknemer andere werknemers had benaderd. Dat Weisz een minder zwaar onderzoeksmiddel had kunnen gebruiken is niet aannemelijk geworden. Gelet voorts op het feit dat werknemer zelf gedurende langere tijd in strijd met het goed werknemerschap jegens zijn werkgever handelde, hetgeen in beginsel in casu een ontslag op staande voet rechtvaardigt, en het privacybelang van werknemer dat zijn handelwijze niet aan het licht mag komen hier geen rechtens te respecteren belang is, kunnen de e-mails (en whatsappberichten) die het gegeven ontslag op staande voet rechtvaardigen, niet als onrechtmatig verkregen worden aangemerkt. Werknemer is ex artikel 7:677 lid 3 BW schadeplichtig en gehouden tot vergoeding van de door Weisz gevorderde gefixeerde schadevergoeding over de duur van de opzegtermijn. De stelling dat werknemer na het einde van zijn dienstverband onrechtmatig handelt door substantieel en structureel afbreuk te doen aan het bedrijfsdebet van Weisz met gebruikmaking van vertrouwelijke gegevens is door werknemer weersproken en is onvoldoende met (schriftelijke) bewijsstukken onderbouwd. Het gevorderde concurrentieverbod wordt daarom afgewezen. Het in kort geding toegewezen en inmiddels betaalde bedrag van € 7.500 dient werknemer terug te betalen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-01-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:35

Zaaknummer: 3113619 CV EXPL 14-15560

Rechters: M.D. Ruizeveld

Advocaten: P.J. Mijnsen en P.M. Meijer

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW