

## RECHTSPRAAK

***Assistent-hotelmanager die in strijd met de waarheid aan haar werkgever doorgaf dat zij griep had, is terecht op staande voet ontslagen. Geen sprake van onrechtmatig verkregen bewijs (Whatsapp-gesprek met vriend/moeder).****Feiten*

Werkneemster, thans 29 jaar oud, is sinds 1 februari 2019 in dienst van werkgever als assistent-hotelmanager. Werkneemster heeft zich op 19 januari 2020 in verband met griepklachten ziek gemeld. Op 23 januari 2020 is werkneemster op staande voet ontslagen. Volgens de ontslagbrief is geen sprake van arbeidsongeschiktheid/ziekte, maar van werkweigering. Op de bedrijfslaptop van het hotel is, na het openen van Google Chrome, automatisch een Whatsapp-gesprek van werkneemster met (onder meer) haar vriend in beeld gekomen en uit dit gesprek is gebleken dat werkneemster niet ziek is, maar dat zij 'goed toneel heeft gespeeld'. In het Whatsapp-gesprek werd door werkneemster ook gezegd dat zij niet weet hoe lang zij griep nog kan gebruiken als excuus om thuis te blijven en dat zij op maandag 20 januari 2020 bij een ander bedrijf een sollicitatiegesprek heeft gehad. Werkneemster verzoekt thans vernietiging van de opzegging en doorbetaling van het overeengekomen loon tot 1 april 2020, de einddatum van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Volgens werkneemster is er geen dringende reden voor het ontslag op staande voet, heeft werkgever de procedurele voorschriften niet (voldoende) in acht genomen en zich bediend van onrechtmatig verkregen bewijs.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De bewijslast van de dringende reden ligt, indien betwist, bij de werkgever. Dat bewijs acht de kantonrechter in dit geval geleverd. Uit de overgelegde Whatsapp-berichten van werkneemster en haar vriend en moeder is op te maken dat zij in werkelijkheid niet ziek is. Er is in de Whatsapp-berichten verder sprake van twee sollicitatiegesprekken met andere werkgevers. De inhoud van deze berichten heeft werkneemster niet betwist. Naar het oordeel van de kantonrechter is zonneklaar dat ook werkneemster ten tijde van het wisselen van de Whatsapp-berichten zelf van mening was niet ziek te zijn. Nu werkneemster geen enkel tegenbewijs tegen het door werkgever gestelde bedrog heeft geleverd, is de juistheid van de gestelde dringende reden naar het oordeel van de kantonrechter voldoende komen vast te staan. De kantonrechter verwierpt het standpunt dat sprake is van onrechtmatig verkregen bewijs, die buiten beschouwing zou dienen te blijven, en overweegt daartoe het volgende. Het staat buiten kijf dat werkgever kennis heeft genomen

van buitengewoon privacygevoelige informatie waarvan werknemer niet heeft gewild dat werkgever deze zou zien. Werknemer heeft echter zelf hieraan een bijdrage geleverd door de WhatsApp-applicatie op de (werk)laptop te installeren. Volgens werkgever is het account van werknemer niet 'gehackt' om bij de informatie te komen. Via een simpel wachtwoord (1,2,3,4) was de werklaptop te gebruiken en dat wachtwoord heeft een collega van werknemer die met de laptop aan het werk wilde kennelijk gebruikt. Die collega heeft werkgever vervolgens geïnformeerd over de berichten van werknemer die op het scherm verschenen. Gesteld dat vorenbedoeld bewijsmateriaal al onrechtmatig is verkregen, dan betekent dit volgens vaste jurisprudentie (zie onder meer HR 11 juli 2014, ECLI:NL:HR:2014:1632) nog niet dat de rechter daarop geen acht mag slaan. In het algemeen wegen het maatschappelijke belang dat de waarheid in rechte aan het licht komt, alsmede het belang dat partijen erbij hebben hun stellingen in rechte aannemelijk te kunnen maken, zwaarder dan het belang van uitsluiting van bewijs. Het voorgaande is slechts anders indien sprake is van bijkomende omstandigheden. Dat daarvan hier sprake is, is gesteld noch gebleken. Naar het oordeel van de kantonrechter is dan ook sprake van een geldig ontslag op staande voet en tevens van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, waardoor geen recht bestaat op de transitievergoeding. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 18-06-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2020:3222

**Zaaknummer:** 8406301 EA VERZ 20-224

**Rechters:** E.J. van der Molen

**Advocaten:** J. Bos en H. Kuin

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW