

RECHTSPRAAK

Sky-Access B.V./werknemer

Werknemer die via WhatsApp met een oud-collega een privégesprek voert en zijn boosheid over werkgever uit, handelt niet onrechtmatig. Indien klacht, bericht op LinkedIn en overleggen logboek zijn niet onrechtmatig en leiden niet tot overtreding geheimhoudingsbeding.

Werknemer is op 27 oktober 2013 bij Sky-Access in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar. Hij was in de functie van Rope Access Technician werkzaam. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding opgenomen. Vanaf 18 april 2014 heeft werknemer geen werkzaamheden meer voor Sky-Access uitgevoerd. Sky-Access vordert werknemer te verbieden negatieve uitlatingen over Sky-Access aan derden te doen, waaronder mede doch niet uitsluitend begrepen haar medewerkers, oud-werknemers, concurrenten, klanten en relaties. Sky-Access voert aan dat werknemer zich heeft schuldig gemaakt aan smaad, laster en aantasting van de goede naam jegens haar. Werknemer heeft met zowel huidige als voormalige werknemers van Sky-Access contact opgenomen en zich jegens hen negatief over Sky-Access uitgelaten. Voorts heeft hij een klacht ingediend bij IRATA, terwijl werknemer IRATA niet op de hoogte had mogen stellen van vertrouwelijke onderwerpen die betrekking hebben op Sky-Access. Voorts heeft werknemer zich negatief over Sky-Access uitgelaten op LinkedIn. Ook heeft hij de overeengekomen geheimhoudingsplicht geschonden door overlegging van zijn logboek aan vier andere bedrijven.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor het oordeel over het al dan niet onrechtmatig zijn van de gedane uitlatingen is onder meer relevant in welke bewoordingen de uitlatingen zijn gedaan en in welke context dat is geschied. Het gegeven dat werknemer met een oud-medewerker via WhatsApp een privégesprek voert waarin hij zijn boosheid uit, maakt niet dat dit gedrag zonder meer onrechtmatig is. Op grond van hetgeen Sky-Access heeft aangevoerd, alsmede op grond van voormeld weergegeven gesprek, kan niet worden geconcludeerd dat Sky-Access erin is geslaagd zodanige feiten en omstandigheden te stellen, dat deze met zich brengen dat door toedoen van werknemer een subjectief recht van Sky-Access is geschonden, althans dat door werknemer is gehandeld in strijd met hetgeen hem in het maatschappelijke verkeer zou hebben betaamd. Zonder deze nadere toelichting, die ontbreekt, kan voorshands niet worden geoordeeld dat van onrechtmatig handelen sprake is. Ook ten aanzien van de klacht bij IRATA is voorshands niet aannemelijk dat sprake is van onrechtmatige gedragingen van werknemer. Gebleken is dat werknemer jegens IRATA naar waarheid heeft verklaard over zijn ervaringen bij Sky-Access. Los van de vraag of die ervaringen leiden tot de conclusie dat er

al dan niet sprake was van een onveilige situatie – partijen verschillen daarover van mening – kan dat niet als onrechtmatig worden bestempeld. De mogelijkheid dat werknemer zijn klachten niet eerder intern heeft geuit – wat Sky-Access stelt en werknemer betwist – maakt dat niet anders. Tussen partijen staat vast dat werknemer het bericht op LinkedIn, vrijwel meteen nadat Sky-Access hier contact over had opgenomen, heeft verwijderd en nadien geen voor Sky-Access negatief gekleurde berichten meer heeft geplaatst. Van onrechtmatig handelen is geen sprake. Niet aannemelijk is geworden dat werknemer door het enkel overleggen van het logboek, teneinde zijn gewerkte uren inzichtelijk te maken, de geheimhoudingsplicht heeft geschonden. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-01-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:492

Zaaknummer: 3622889 CV EXPL 14-12378

Rechters: B.R.M. de Bruijn

Advocaten: R. el Johari en M.E. Bischoff-Derks

Wetsartikelen: 6:162 BW