

RECHTSPRAAK

Werknemer in dienst van een Amerikaanse firma voldoet niet aan de instructie van zijn werkgever om gedurende de hele werkdag de camera van zijn computer aan te laten staan. Ontslag op staande voet wegens werkweigering is niet rechtsgeldig, nu de redenen voor ontslag onvoldoende kenbaar zijn gemaakt.

Feiten

Werknemer is op 14 januari 2019 in dienst getreden van Chetu Inc., een Amerikaanse onderneming. Werknemer verrichtte de werkzaamheden steeds vanuit eigen woning. Op 1 september 2019 heeft werknemer een door Chetu Inc. aan hem voorgelegde verklaring ondertekend waarin het volgende stond opgenomen: “I understand that the first 90 days of employment are considered introductory. Furthermore, I also understand that completion of these 90 days of employment, does not constitute an employment contract.” Op 23 augustus 2022 ontving werknemer per e-mail van Chetu Inc. de mededeling dat hij met onmiddellijke ingang diende deel te nemen aan het ‘Corrective Action Program (“CAP”) – Virtual Classroom’. Daarbij diende hij gedurende de gehele werkdag te zijn ingelogd, zijn scherm te delen en zijn camera aan te laten staan. Nadat Chetu Inc. op 25 augustus 2022 werknemer aan die instructie herinnerde, heeft werknemer aangegeven het niet fijn te vinden als hij de hele dag zou worden gemonitord omdat dit een inbreuk op zijn privacy was. Werknemer reageerde op 26 augustus 2022 op gelijke wijze na twee nog indringender instructies van Chetu Inc. aan hem om zijn camera aan te zetten. Daarop ontving werknemer diezelfde avond van Chetu Inc. een e-mail met de mededeling dat zijn arbeidsovereenkomst is beëindigd wegens werkweigering en insubordinatie. Werknemer berust in het ontslag en verzoekt om Chetu Inc. te veroordelen tot onder meer een billijke vergoeding.

Oordeel

Allereerst wordt vastgesteld dat aan de op 1 september 2019 door werknemer ondertekende verklaring geen betekenis toekomt nu de inhoud daarvan, in het bijzonder de mogelijkheid voor Chetu Inc. om op elk door haar gewenst moment de arbeidsovereenkomst te beëindigen, zonder voorafgaande opzegging of aanzegging, wederzijdse instemming of ontbinding door de rechter, in strijd is met het Nederlandse arbeidsrecht. Naar het oordeel van de kantonrechter is het verleende ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. In haar e-mail van 26 augustus 2022 heeft Chetu Inc. als dringende reden voor het ontslag werkweigering en ongehoorzaam gedrag genoemd. In de e-mail heeft Chetu Inc. geen enkele toelichting gegeven op de aard en de ernst van de gedragingen van werknemer en op het moment waarop die gedragingen zich zouden

hebben voorgedaan, die volgens haar aan de vermelde dringende reden ten grondslag liggen. Daardoor voldoet de mededeling van het ontslag niet aan de voorwaarde dat die reden voldoende duidelijk aan werknemer kenbaar is gemaakt. Verder blijkt niet uit de tussen partijen gewisselde correspondentie dat werknemer op enig moment heeft geweigerd de opgedragen werkzaamheden te verrichten. Het kan wellicht als ongehoorzaam worden aangemerkt dat werknemer herhaaldelijk bezwaar had tegen het aan laten van de camera van zijn computer, maar dit was geen redelijke instructie waaraan werknemer diende te voldoen. Aan het observeren van werknemers zijn strenge voorwaarden verbonden. In zijn arrest van 28 november 2017 overwoog het EHRM dat cameratoezicht moet worden beschouwd als een aanzienlijke inbreuk op het privéleven van de werknemer en daarom is het EHRM van oordeel dat sprake is van een inmenging in de zin van artikel 8 EVRM. Hoewel artikel 8 EVRM in beginsel alleen werking heeft in de verhouding tussen een staat en zijn burgers, kan onder omstandigheden ook in een privaatrechtelijke arbeidsverhouding de werknemer een beroep op dit grondrecht doen. Daarvan is in dit geval sprake. Toen werknemer aangaf dat hij zich ongemakkelijk voelde wanneer hij de gehele dag zijn camera aan zou moeten laten staan, antwoordde Chetu Inc. dat het niet anders was dan wanneer werknemer fysiek in een kantooromgeving door iedereen zou worden gezien. In dat geval zou werknemer enkel worden geobserveerd en zouden van hem geen opnames worden gemaakt, zodat geen sprake zou zijn van verwerking van gegevens. Nu die bescherming bij louter observeren van de werknemer ontbreekt, kan de rechtmatigheid van dit observeren van werknemer rechtstreeks aan artikel 8 EVRM worden getoetst. Die toets leidt tot het oordeel dat Chetu Inc. heeft gehandeld in strijd met het recht op respect voor zijn privéleven, zonder dat daarvoor een gerechtvaardigde grond bestaat. Aldus is geen sprake van een weigering door werknemer, zodat hierin evenmin een dringende reden voor het ontslag op staande voet is gelegen. Nu is vastgesteld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, wordt het verzoek van werknemer om aan hem een billijke vergoeding toe te kennen van € 50.000 toegewezen. Verder zal de gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden toegewezen, alsmede de transitievergoeding ter hoogte van € 9.501,47. Chetu Inc. zal ook de salarisspecificatie over de maand augustus 2022 aan werknemer dienen te verstrekken. Tot slot heeft werknemer gevorderd dat het concurrentiebeding wordt vernietigd. Deze vordering wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:5656

Zaaknummer: 10072897 AZ VERZ 22-61

Rechters: P.J.M. Rouwen

Advocaten: M.J. Spieringhs

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 8 EVRM