

RECHTSPRAAK

## Onderzoeksbureau X/werknemer

***Onderzoeksbureau aansprakelijk voor schade aan werknemer wegens onrechtmatige daad bestaande uit schending van Wbp, waardoor werkgever gebruik heeft gemaakt van persoonsgegevens die aanleiding gaven tot disciplinaire maatregelen tegen werknemer.***

Werknemer is van 1 augustus 1991 tot en met 31 december 2008 werkzaam geweest bij Education International (EI) en haar rechtsvoorgangers. De werkzaamheden van werknemer bestonden uit het ondersteunen van vakorganisaties in met name ontwikkelingslanden en het vertegenwoordigen van EI op internationale fora. In verband met deze werkzaamheden verbleef werknemer veelvuldig en langdurig in het buitenland en had hij een laptop van EI tot zijn beschikking. Op deze laptop hield werknemer een persoonlijk jaarboek bij, waarin hij bedenkingen omtrent het (financiële) reilen en zeilen van EI had genoteerd. Tijdens een congres in Berlijn op 21 juli 2007 ontvangen de deelnemers een anonieme mail met daarin beschuldigingen aan het adres van EI. EI heeft vervolgens aan onderzoeksbureau X de opdracht gegeven te achterhalen wie deze mail had verzonden. Werknemer heeft vrijwillig zijn laptop afgegeven aan EI voor onderzoek. Onderzoeksbureau X heeft EI medegedeeld dat het bij het anonieme e-mailbericht gebruikte IP-adres niet op de laptop van werknemer is aangetroffen en dat niet is vastgesteld en ook niet kon worden vastgesteld dat werknemer de auteur of verzender van het bericht is geweest. Onderzoeksbureau X heeft aan EI medegedeeld dat diverse trefwoorden uit het anonieme e-mailbericht wel voorkomen in het jaarboek en dat uit het jaarboek blijkt dat werknemer zich zorgen maakte over de financiële situatie van EI. Zij heeft de gekopieerde bestanden aan EI ter beschikking gesteld. De resultaten van dit onderzoek hebben ertoe geleid dat EI maatregelen heeft getroffen jegens werknemer die uiteindelijk ontslag heeft genomen. Werknemer heeft in eerste aanleg gevorderd – samengevat – voor recht te verklaren dat X onrechtmatig jegens hem heeft gehandeld door kennis te nemen van en zijn (voormalige) werkgever in staat te stellen tot kennisname van de inhoud van zijn dagboeknotities en/of andere persoonlijke documenten en aansprakelijk is voor de door werknemer daardoor geleden schade.

Het hof oordeelt als volgt. Ingevolge artikel 8 aanhef en sub a Wbp mogen persoonsgegevens worden verwerkt indien de betrokkene daarvoor zijn ondubbelzinnige toestemming heeft verleend, waarbij het begrip 'toestemming' in artikel 1 sub i Wbp gedefinieerd is als vrije, specifieke en op informatie berustende wilsuiting waarmee de betrokkene aanvaardt dat hem betreffende persoonsgegevens worden verwerkt. Dat werknemer nimmer expliciet toestemming heeft verleend om de inhoud van zijn jaarboek bij het onderzoek te betrekken en

aan EI ter inzage te geven, staat vast. Gelet op de definiëring van het begrip 'toestemming' in de Wbp, in de Gedragscode nog aangescherpt met een expliciete vergewisplicht, dient voorzichtigheid te worden betracht bij de conclusie dat deze impliciet werd gegeven. Het enkele feit dat werknemer op dit punt geen vragen heeft gesteld of niet heeft geprotesteerd, is dan ook niet voldoende. Bovendien is niet uit te sluiten dat zijn positie als werknemer de assertiviteit in dit opzicht neerwaarts beïnvloedt. Voor het aannemen van zijn stilzwijgende toestemming is – in ieder geval – nodig dat het werknemer bij het afgeven van de laptop zonder meer duidelijk moest zijn dat de naspeuringen van X ook een onderzoek naar (en: in) zijn persoonlijke documenten zouden omvatten. Dat nu is hier naar 's hofs oordeel niet het geval.

Van een gerechtvaardigd belang van EI bij kennisname van het jaarboek, zodanig dat de belangen van werknemer daarvoor zouden moeten wijken, is het hof niet gebleken. Dat het diffamerende e-mailbericht tot grote onrust op de werkvloer (en mogelijk zelfs tot een verstoring van het bedrijfsproces) heeft geleid, wil het hof wel aannemen. Echter, waarom het vrijgeven van werknemers persoonlijke notities nodig was om deze situatie het hoofd te kunnen bieden, is door X niet duidelijk gemaakt. Nu door EI in de brief aan werknemer een duidelijk verband wordt gelegd tussen de voorgestelde disciplinaire maatregelen en de resultaten van X, acht het hof voldoende causaliteit aanwezig om de aansprakelijkheid te staven.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 04-02-2014

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2014:753

**Zaaknummer:** 200.117.282/01

**Rechters:** K.E. Mollema, L. Groefsema en A.M. Koene

**Advocaten:** R. Kuizenga en A.H. Blok

**Wetsartikelen:** 8 Wet bescherming persoonsgegevens