

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Werkgeefster schendt privacy werknemer door een diepgaand onderzoek te doen naar de mailaccount van werknemer. Niet voldaan aan proportionaliteitsvereiste. Ontbinding met C=0,5.

Werknemer is in dienst als makelaar. In artikel 9 van de arbeidsovereenkomst is, kort samengevat, bepaald dat het de werknemer verboden is bescheiden op bedrijfsaangelegenheden en belangen van de werkgeefster en/of cliënten van de werkgeefster betrekking hebbend, zonder voorafgaande toestemming van de werkgeefster te kopiëren. Werkgeefster verzoekt ontbinding wegens een dringende reden, omdat uit onderzoek is gebleken dat werknemer een grote hoeveelheid bedrijfsbestanden aan zichzelf en aan een derde heeft verzonden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft ter zitting gesteld dat hij geen mogelijkheden meer ziet om zijn werkzaamheden te hervatten. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve ontbonden. Dat artikel 9 van de arbeidsovereenkomst of artikel 7:611 BW is overtreden door bestanden naar een zakelijke relatie van werkgeefster (die door werknemer werd bediend), te sturen is door werkgeefster onvoldoende gemotiveerd. Wel heeft werknemer met het sturen van de bedrijfsbestanden naar zijn privé-e-mailadres, terwijl hij bij werkgeefster kenbaar had gemaakt dat hij in de toekomst graag voor zichzelf wil beginnen, de schijn over zich afgeroepen dat hij niet primair de belangen van werkgeefster diende maar ook zijn eigen belangen. Met zijn verweer heeft werknemer die schijn niet kunnen wegnemen. Werknemer heeft niet geheel kunnen verklaren waarom bepaalde bestanden thuis voor hem beschikbaar moesten zijn. Hierin valt werknemer een verwijt te maken. Nu niet is gebleken dat de bestanden onder derden zijn verspreid en werknemer heeft aangeboden de bestanden van zijn computer te (laten) verwijderen, wordt geoordeeld dat geen sprake is van een dringende reden.

Werknemer stelt dat werkgeefster in strijd met artikel 8 EVRM een grove inbreuk heeft gemaakt op zijn privacy en dat de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit niet in acht zijn genomen. Werkgeefster heeft niet alleen zakelijke e-mails, maar ook privé-e-mails van werknemer geopend en bekeken. Geoordeeld wordt dat niet gebleken is dat een reglement of beding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, op grond waarvan werkgeefster toegang heeft tot de mailaccount. Deze omstandigheid brengt niet met zich dat het werkgeefster in het geheel niet was toegestaan om de e-mailberichten van werknemer te controleren. Er worden wel extra eisen gesteld aan de vraag of sprake is van een gerechtvaardigd doel en is voldaan

aan de proportionaliteitseis. Werkgeefster heeft het gerechtvaardigd doel om de zakelijke e-mailaccount te openen onvoldoende onderbouwd. Van een concrete aanleiding of van enige rechtvaardiging een diepgaand onderzoek te (laten) doen, gericht op de persoon van werknemer, is niet gebleken. Gelet op de omvang van het onderzoek is de privacy van werknemer geschonden, waarmee zij in strijd heeft gehandeld met de proportionaliteitseis. Hierin valt werkgeefster een verwijt te maken. Niet is uitgesloten dat de rechter in de bodemprocedure zal oordelen dat geen sprake is van een rechtsgeldig concurrentie- en relatiebeding. Meegewogen wordt dat werknemer na een overgang bij werkgeefster in dienst is getreden en er na de overgang geen nieuwe arbeidsovereenkomst is overeengekomen terwijl sprake was van een gewijzigde functie in 2006. Voor het bepalen van de vergoeding wordt ervan uitgegaan dat werknemer geen belemmering ondervindt van een concurrentie- en relatiebeding. Alle omstandigheden in aanmerking genomen, wordt een vergoeding toegekend met $C=0,5$.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 14-10-2014

Zaaknummer: 3317087 AZ VERZ 14-136