

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgeefster

***Werknemer die zich zonder toestemming regelmatig toegang verschaft tot het e-mailaccount van de directeur van werkgeefster alsmede tot audiobestanden van werkgeefster, handelt ernstig verwijtbaar. Verstoorde arbeidsverhouding. Transitievergoeding niet verschuldigd.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2011 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster in de functie van manager financiële en juridische zaken. Op 2 februari 2015 is werknemer vanwege medische klachten arbeidsongeschikt geraakt. In de loop der tijd zijn spanningen ontstaan tussen de directeur van werkgeefster en werknemer. Er hebben twee mediationtrajecten plaatsgevonden. Deze hebben niet tot een oplossing geleid. In eerste aanleg heeft de kantonrechter op verzoek van werkgeefster de arbeidsovereenkomst ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding. Werknemer verzoekt in hoger beroep herstel van de arbeidsovereenkomst, dan wel toekenning van een billijke vergoeding. Werkgeefster verzoekt veroordeling van werknemer tot terugbetaling van de transitievergoeding.

### *Oordeel*

#### *Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)*

Uit twee overgelegde e-mails van 15 en 20 maart 2015 tussen werknemer en de directeur van werkgeefster blijkt dat werkgeefster toen wilde streven naar beëindiging van het dienstverband. Daarbij is onder andere door de directeur aangegeven dat hij geen warme gevoelens meer had bij de samenwerking met werknemer en dat met het opheffen van de functie van werknemer een bezuiniging kon worden gerealiseerd. Het hof stelt vast dat de verstandhouding tussen partijen nadien snel is verslechterd en dat mediation geen soelaas heeft geboden. Voorts is vast komen te staan dat werknemer zich in de periode van 11 januari 2017 tot 29 juni 2018 regelmatig toegang heeft verschaft tot het e-mailaccount van de directeur, terwijl werknemer sinds februari 2015 feitelijk niet meer bij werkgeefster werkte en hij in september 2015 zijn laptop bij werkgeefster heeft ingeleverd. Op die wijze heeft werknemer alle e-mailberichten van de directeur in de betreffende periode kunnen inzien, zonder dat de directeur daarvan op de hoogte was. Daarnaast is gebleken dat werknemer zich toegang heeft verschaft tot de digitale bestanden van de telefooncentrale van werkgeefster. Hij heeft op of omstreeks 29 juni 2018 een audio-opname laten horen van een gesprek tussen de

directeur en diens raadsman. Het hof acht dit een ernstige inbreuk op de privacy van de directeur. Al met al staat met voldoende zekerheid vast dat de arbeidsverhouding tussen partijen zodanig verstoord is dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het verzoek de arbeidsovereenkomst te herstellen dan wel de billijke vergoeding toe te kennen wordt afgewezen. Van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster is geen sprake geweest, zodat ook op die grond de billijke vergoeding wordt afgewezen.

#### *Transitievergoeding*

Werknemer heeft een ernstige inbreuk gemaakt op de privacy van de directeur. Dit levert naar het oordeel van het hof ernstig verwijtbaar handelen van werknemer op. Hij heeft dan ook geen recht op de transitievergoeding. Het hof veroordeelt werknemer tot terugbetaling van de in eerste aanleg toegekende transitievergoeding.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 31-01-2019

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2019:323

**Zaaknummer:** 200.242.837\_01

**Rechters:** P.P.M. Rousseau, J.F.M. Pols en R.J. Voorink

**Advocaten:** M. Burgers en W.A.A. van Kuijk

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW