

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft weliswaar een (niet te rechtvaardigen) inbreuk gemaakt op de privacy van werknemer door haar zakelijke e-mails in te zien, maar niet aannemelijk is geworden dat werknemer daardoor schade heeft opgelopen.*Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2015 in dienst getreden bij Acces World. Nadat begin 2017 bij Acces World bedenkingen waren gerezen bij het goed functioneren van werknemer hebben partijen op 8 juni 2017 een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin onder meer is afgesproken dat het dienstverband per 1 september 2017 zou eindigen. Op 8 of 9 juni 2017 heeft Acces World zonder toestemming van werknemer inzage gehad in de zakelijke e-mailbox van werknemer, waarbij is gebleken dat werknemer een aantal bedrijfsgegevens naar haar persoonlijke e-mailadres had verzonden. Partijen zijn in overleg getreden en op 14 juni 2017 heeft werknemer een verklaring ondertekend, waarbij zij heeft erkend dat zij vertrouwelijke informatie van Access World en/of aan haar gelieerde ondernemingen heeft doorgestuurd naar haar persoonlijk e-mailadres. Werknemer vorderde in eerste aanleg vernietiging van de vaststellingsovereenkomst en doorbetaling van loon, schadevergoeding wegens schending van privacy en inzage in persoonsgegevens. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer komt tegen dat vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Werknemer stelt dat de vaststellingsovereenkomst is getekend door een daartoe onbevoegd persoon, A. Vast staat dat een vordering tot vernietiging of nietigverklaring van de rechtshandeling verricht door A niet voorligt, en evenmin dat werknemer aan Access World ingevolge artikel 3:69 lid 4 BW een termijn heeft gesteld om op deze wijze haar eigen gebondenheid aan de vaststellingsovereenkomst te trachten te beëindigen, terwijl verder Access World de vaststellingsovereenkomst is nagekomen en daarmee deze overeenkomst heeft bekrachtigd. De arbeidsovereenkomst is dan ook per 1 september 2017 beëindigd en werknemer kan daar geen loonaanspraken e.d. aan ontleen.

De inbreuk op de privacy van werknemer

Tussen de partijen is niet in geschil dat de betreffende e-mailberichten – in ieder geval – vallen onder de bescherming van artikel 8 EVRM, dat het recht op privacy beschermt, ook wanneer de berichten zijn verstuurd vanaf de zakelijke werkplek van de werkgever. Evenmin is in geschil dat ook wanneer voor de werknemer niet kenbaar is of kan zijn dat zijn e-

mailberichten kunnen worden gecontroleerd, controle van die berichten door de werkgever toelaatbaar kan worden geacht. Vast staat verder dat volgens het Personeelshandboek binnen Access World stond “Inhoudelijke controle van het internet en e-mailgebruik kan plaatsvinden bij een vermoeden van handelen in strijd met de regels in de gedragscode IT Policy”. De door Access World aangevoerde gronden kunnen in het licht van het bovenstaande de inbreuk op de privacy van werknemer niet rechtvaardigen. Van enig vermoeden van handelen in strijd met de regels in de gedragscode IT policy is niet gebleken en dat wordt ook niet door Access World aangevoerd. Verder valt niet in te zien waarom Access World niet gewoon aan werknemer had kunnen vragen of zij de zakelijke e-mail vanwege de door haar aangevoerde omstandigheden mocht inzien. Voor wat betreft de schade oordeelt het hof dat niet aannemelijk is geworden dat werknemer schade heeft opgelopen door bijvoorbeeld aantasting van haar persoonlijke levenssfeer of geestelijk letsel.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 28-12-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:3862

Zaaknummer: 200.272.387_01

Rechters: O.G.H. Milar, H.K.N. Vos en A. van Zanten-Baris

Advocaten: A.C.F. Berkhof en N. Bakker

Wetsartikelen: 3:69 BW, 16 Wbp, 49 Wbp en 8 EVRM