

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer stuurt vertrouwelijke informatie aan ex-werknemer die inmiddels bij een derden in dienst is getreden. Via de systeembeheerder van werkgever, wordt werkgever hiervan op de hoogte gesteld. Werknemer wordt op staande voet ontslagen. Hij betwist dat sprake is van een dringende reden. De kantonrechter acht artikel 7:678 lid 2 aanhef en onder i BW van toepassing.

Werknemer heeft betoogd dat de wijze waarop Hectas aan feitengaring heeft gedaan in strijd is met de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). Zij is van mening dat Hectas, door gegevens over haar persoonlijke e-mailgebruik, waaronder ook de inhoud van berichten, te verzamelen en op te slaan, inbreuk heeft gemaakt op haar recht op respect voor privé-leven en correspondentie, en dat de aldus verkregen informatie niet als bewijs tegen haar mag worden gebruikt.

De kantonrechter oordeelt anders. Gegevens betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon mogen worden verzameld, vastgelegd, geordend, bewaard, bijgewerkt, opgevraagd en geraadpleegd, indien dat noodzakelijk is voor de behartiging van het gerechtvaardigde belang van de verantwoordelijke, tenzij het belang of de fundamentele rechten en vrijheden van de betrokkene, in het bijzonder het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer, prevaleert, aldus - voor zover hier van belang - artikel 8 aanhef en onder b en f Wbp gelezen in samenhang met artikel 1 onder a en b Wbp. Volgens vaste rechtspraak van het Europese Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) heeft een werkgever binnen zekere grenzen te aanvaarden, dat werknemers onder werktijd privé-contacten onderhouden en dat een werkgever de privacy van die contacten behoort te eerbiedigen en te waarborgen. Uit het arrest van het EHRM van 12 mei 2000, NJ 2002, 180, valt echter af te leiden dat informatie die is verkregen door handelingen die op zichzelf een inbreuk op het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer opleveren, niet reeds op die grond als bewijsmiddel uitgesloten hoeft te worden, tenzij het recht op een eerlijk proces daardoor zou worden aangetast.

In deze zaak heeft Hectas haar vordering gegrond op schending van het tussen haar en werknemer overeengekomen geheimhoudingsbeding, en heeft zij de onderschepte e-mailwisseling tussen werknemer en persoon A als bewijs van die schending opgevoerd. Ook indien en voor zover zou moeten worden aangenomen dat het recht van werknemer op eerbiediging van haar persoonlijke levenssfeer is geschonden, is niet in geding dat het door Hectas gepresenteerde bewijsmateriaal betrouwbaar is. Werknemer heeft zowel in als buiten rechte alle gelegenheid gehad om de authenticiteit ervan ter discussie te stellen, maar zij heeft

dat nagelaten. Dit brengt met zich mee dat het gebruik van de onderhavige e-mailberichten door Hectas niet in strijd wordt geacht met het recht van werknemer op een eerlijk proces.

Artikel 7:650 BW is niet van toepassing op een boetebeding bij een geheimhoudingsbeding. De verweren miskennen het feit dat de disciplinaire boete van artikel 7:650 BW van heel andere aard is dan de onderhavige. Het gaat in deze zaak om een geheimhoudingsbeding, dat de werknemer niet alleen tijdens het dienstverband verplicht tot geheimhouding, maar ook daarna. Het bepaalde in artikel 7:650 BW is dan ook niet van toepassing (vergelijk HR 4 april 2003, NJ 2007, 351).

Uitsluiting van de rechterlijke bevoegdheid tot matiging leidt niet tot nietigheid van het gehele beding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 27-06-2008

ECLI: ECLI:NL:RBARN:2008:BD6312

Zaaknummer: 522652 CV Expl. 07-6738

Wetsartikelen: 3:41 BW, 3:42 BW, 6:94 leden 1 en 3 BW en 6 EVRM