

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Inbreuk op privacy werknemer door e-mails te controleren, is gerechtvaardigd en proportioneel. Ontbinding met C=0,75

Werknemer is sinds 2006 werkzaam in de functie van Commercieel Medewerker Binnendienst. Voor zijn vader, die verkoopdirecteur is bij dezelfde werkgeefster, is een ontslagvergunning aangevraagd. Er wordt een onderzoek naar bepaalde misstanden gedaan, als gevolg waarvan de vader op non-actief is gesteld. Naar aanleiding van een aantal e-mails over de ontslagaanvraag van de vader die werknemer naar klanten heeft gestuurd en waarbij hij zich negatief over werkgeefster heeft uitgelaten, is hij op staande voet ontslagen. Werknemer stelt dat door zijn e-mails te checken ten onrechte inbreuk is gemaakt op zijn recht op privacy. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding wegens een dringende reden, dan wel verandering in omstandigheden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. E-mailberichten vallen onder de bescherming van artikel 8 EVRM. Werkgeefster heeft zich niet op basis van een reglement toegang verschaft tot de mailbox van werknemer. Dit betekent niet dat het in het geheel niet is toegestaan de e-mails van werknemers te controleren, maar er worden wel extra eisen gesteld aan de vraag of sprake is van een gerechtvaardigd doel en of voldaan is aan de proportionaliteitseis. Omdat het in het onderhavige geval gaat om zakelijke e-mails en de vader betrokken is bij misstanden, is de inbreuk op de privacy van werknemer in dit geval gerechtvaardigd en proportioneel.

De uitlatingen van werknemer in de e-mails zijn onvoldoende voor ontbinding wegens een dringende reden. Van werknemer mocht niet verwacht worden dat hij tegenover derden helemaal geen mededelingen zou doen omtrent het ontslag van zijn vader. Van schending van het geheimhoudingsbeding is niet gebleken. Bij de beoordeling van de dringende reden wordt verder de duur van het dienstverband, het naar behoren functioneren van werknemer en het feit dat werknemer kort voor het ontslag vader is geworden en kostwinnaar is van zijn jonge gezin meegewogen. Omdat de arbeidsrelatie is verstoord, zal de arbeidsovereenkomst wegens verandering in omstandigheden worden ontbonden. Nu werknemer slechts in beperkte mate een verwijt kan worden gemaakt, wordt de C-factor vastgesteld op 0,75.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-09-2011

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2011:BU4848

Zaaknummer: 1263172

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: J.L.J.J. Nelissen en D. Ramsodh

Wetsartikelen: 7:685 BW en 8 EVRM