

RECHTSPRAAK

Spruyt hillen B.V./werknemer

Inbreuk op privacy werknemer door mailwisselingen met collega te lezen is gerechtvaardigd en proportioneel. Werkgever had met werknemer in gesprek moeten gaan over veelvuldige e-mailwisseling waarin werknemer zich soms ook denigrerend uitlaat over andere collega. Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie komt voor rekening werkgever

Werknemer is sinds 2007 bij Spruyt hillen in dienst. Zijn functie is thans hoofd verkoop binnendienst. Sinds 18 april 2013 is werknemer vrijgesteld van werkzaamheden, nadat in de mailbox van collega X e-mailberichten van werknemer zijn aangetroffen waarin hij zich op negatieve wijze over een collega Y heeft uitgelaten. Zo zou hij onder meer hebben geschreven: 'Is ma Flodder er al of zit je nog steeds alleen met die ouwe?', 'Met een string en dan links en rechts van die veter van die grote hompen bibbervlees. Moet er niet aan denken, hahahah' en 'niet aan Y denken tijdens het eten, he? Anders houd je het misschien niet binnen'. Thans verzoekt Spruyt hillen ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Aangevoerd wordt dat werknemer als lid van het managementteam een voorbeeldfunctie heeft. Werknemer heeft met zijn handelen elke vorm van integriteit geschonden en daarom kan van Spruyt hillen niet geveegd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van rechtspraak van het EHRM (o.a. EHRM 3 april 2007, JAR 2007/233), wordt aangenomen dat e-mailberichten vallen onder de bescherming van artikel 8 EVRM, dat het recht op privacy beschermt, zelfs als deze berichten zijn verstuurd vanaf de werkplek van de werknemer. In dit geval kan, omdat Spruyt hillen geen overheidsorgaan is, niet rechtstreeks een beroep worden gedaan op het EVRM. Dit neemt niet weg dat een werkgever die inbreuk op de privacy van een werknemer maakt in beginsel handelt in strijd met artikel 7:611 BW. De werkgever kan, mede op gelet op de rechtspraak van het EHRM, de e-mailberichten van zijn werknemer controleren, indien voor de werknemer kenbaar was of kenbaar had kunnen zijn, dat zijn e-mailberichten kunnen worden gecontroleerd door zijn werkgever, er sprake is van een gerechtvaardigd doel en er voldaan is aan de proportionaliteitseis. Zie in deze zin ook *Kamerstukken II*, 27 160, nr. 2, p. 50-51.

Het is voldoende aannemelijk dat Spruyt hillen heeft gezien dat er een groot aantal e-mailberichten tussen werknemer en mevrouw X was, toen haar leidinggevende in verband met haar ziekte naging of daarin e-mailberichten zaten die beantwoord dienden te worden. Gelet op het grote aantal e-mailberichten en het ontbreken van een onderwerp bij de e-

mailberichten kon redelijkerwijs worden overgegaan tot het inzien van de inhoud ervan. Mede gelet op het internet en e-mailreglement, wordt de inbreuk op de privacy van werknemer als gerechtvaardigd en proportioneel aangemerkt. Het staat voldoende vast dat de hoeveelheid e-mailberichten aan mevrouw X enerzijds en de inhoud van een aantal van deze berichten anderzijds een ernstige deuk in het vertrouwen van Spruyt hillen in werknemer hebben veroorzaakt. Gelet op het feit dat werknemer steeds goed heeft gefunctioneerd, en de e-mails niet bij andere werknemers zijn terechtgekomen, had van Spruyt hillen als goed werkgever (art. 7:611 BW) verwacht mocht worden dat zij eerst en op rustige wijze met werknemer in gesprek zou gaan over de e-mailberichten en zij het dienstverband wel zou voortzetten. Thans is er echter geen basis meer voor een vruchtbare samenwerking tussen partijen, hetgeen geheel voor rekening komt van Spruyt hillen. Volgt ontbinding onder toekenning van een vergoeding van € 52.500.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 10-10-2013

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2013:3801

Zaaknummer: 2225037 \ HA VERZ 13-1267 \ BE \ 340 \ be

Rechters: B.J. Engberts

Advocaten: E.S. de Jong en S.M. ten Seldam

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:685 BW en 8 EVRM