

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op e-grond wegens schending privacy. Werkneemster heeft informatie die zij in de uitoefening van haar functie uit het klok- en camerasysteem heeft verkregen, gebruikt jegens haar collega's voor andere doeleinden. Geen ernstig verwijt.

Feiten

Werkneemster is sinds 27 maart 2006 in dienst van Cérélia Netherlands B.V. (hierna: Cérélia), thans in de functie van algemeen projectmedewerker. Cérélia maakt gebruik van cameratoezicht. Op het gebruik van cameratoezicht is het reglement cameratoezicht van toepassing. Cérélia maakt voorts gebruik van een klok- en tijdregistratiesysteem waarin de werktijden worden geregistreerd. Werkneemster was belast met de controle van de urenregistratie, camerabewaking en naleving van de huisregels. In verband hiermee had zij toegang tot het camerasysteem en het klok- en tijdregistratiesysteem. Op 22 februari 2017 heeft werkneemster aan personeelsadviseur de heer X vragen gesteld over de wijze waarop ten aanzien van een collega is gehandeld met hersteld melden, ziekte en vakantie. De heer X heeft hierop in zijn e-mailbericht van 22 februari 2017 werkneemster erop gewezen dat hij het misbruiken van de vertrouwelijke informatie aan het MT zou melden. Op 23 januari 2020 heeft werkneemster haar collega's Y en Z aangesproken met de volgende opmerking:

“Zo, dat is de vierde keer op rij, slapen jullie bij elkaar ofzo?”. De aanleiding voor deze opmerking was dat werkneemster in het klok- en tijdregistratiesysteem had gezien dat Y en Z op vier achtereenvolgende dagen gelijktijdig bij Cérélia waren gearriveerd. Y heeft hierover bij Cérélia geklaagd, waarna er op 2 maart 2020 een gesprek heeft plaatsgevonden. Tijdens dit gesprek is werkneemster op non-actief gesteld en heeft Cérélia aangekondigd nader onderzoek te doen. In dit nader onderzoek is gebleken dat werkneemster Z op enig moment heeft aangesproken met een opmerking in de trant van “had je mij zo maar eens aangeraakt”, nadat zij een paar dagen eerder in het camerasysteem had gezien dat Z op 20 januari 2020 Y met zijn hand heeft aangeraakt. Op 6 maart 2020 heeft een vervolggelsgesprek plaatsgevonden, waarbij werkneemster is medegedeeld dat Cérélia wenst te komen tot een beëindiging van het dienstverband. Cérélia verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster, primair op grond van verwijtbaar handelen of nalaten.

Oordeel

Ter gelegenheid van de mondelinge behandeling is vast komen te staan dat werkneemster de informatie uit het klok- en tijdregistratiesysteem over de aankomsttijden van Z en Y en de beelden uit het camerasysteem met daarop de aanraking door Z van Y heeft verkregen toen zij

uit hoofde van de normale uitoefening van haar functie de systemen raadpleegde. Door haar collega's vervolgens echter aan te spreken, heeft zij inbreuk gemaakt op hun privacy. Hiervan kan werkneemster een verwijt worden gemaakt, temeer nu zij reeds eerder, in 2017, is gewezen op het feit dat informatie die haar bekend is uit hoofde van haar werkzaamheden in verband met de urenregistratie, vertrouwelijk is en niet door haar voor andere doeleinden dan de urenregistratie mag worden gebruikt. Hierbij komt dat het reglement cameratoezicht voorschrijft dat medewerkers die toegang hebben tot het camerasysteem, vertrouwelijk en integer omgaan met de kennis die zij daardoor verkrijgen, in het bijzonder met betrekking tot de privacy van derden. Dat werkneemster de betreffende uitlatingen heeft gedaan uit emotie vanwege het recente verbreken van de intieme relatie met Z, maakt niet dat haar geen verwijt kan worden gemaakt. Van een werknemer die is belast met het omgaan met privacygevoelige informatie, mag worden verwacht dat zij met deze informatie, ook onder emotioneel belastende omstandigheden, vertrouwelijk en integer omgaat. Tezamen met het feit dat werkneemster de informatie in de normale uitoefening van haar functie heeft verkregen en dus geen misbruik heeft gemaakt van het klok- en tijdregistratiesysteem en het camerasysteem zelf, maken deze omstandigheden echter wel dat werkneemster geen ernstig verwijt kan worden gemaakt. Werkneemster behoudt derhalve haar aanspraak op transitievergoeding. Anders dan werkneemster heeft betoogd, is de kantonrechter van oordeel dat niet met een minder vergaande maatregel zoals een waarschuwing kon worden volstaan. Op Cérélia rust immers de verplichting om de privacy van haar werknemers te beschermen. De conclusie is dat het verzoek van Cérélia zal worden toegewezen en dat de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 7:669 lid 3 sub e BW zal worden ontbonden. Voor toekenning van een billijke vergoeding is slechts plaats indien de ontbinding is te wijten aan ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Aangezien hiervan geen sprake is, zal het verzoek om een billijke vergoeding worden afgewezen. Aangezien ontbinding niet geschiedt op de cumulatiegrond, zal ook de cumulatievergoeding worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:9434

Zaaknummer: KTN-8475940_13072020

Rechters: N.W.M. van den Heuvel

Advocaten: A.N. Kampherbeek en M. Can

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW