



SCHENDING PRIVACY

Checken e-mail werknemer leidt tot schadevergoeding

De rechtbank Amsterdam heeft een schadevergoeding van € 10.000 toegewezen aan een werknemer wegens schending van zijn privacy door de werkgever. Naar aanleiding van een conflict met de betreffende werknemer gaf de werkgever opdracht de gehele e-mailbox van de werknemer te onderzoeken. De werknemer werd niet om toestemming gevraagd en werd van het onderzoek ook niet op de hoogte gesteld. Uit het onderzoek bleek volgens de werkgever onder meer dat de werknemer zich schuldig zou hebben gemaakt aan het zogenaamde 'dieselgate': frauderen met de verkoop van diesel. Daarnaast bleek uit het e-mailonderzoek dat de werknemer een affectieve relatie zou hebben gehad met een ondergeschikte collega. Mede naar aanleiding daarvan stelde de werkgever de werknemer op non-actief en verzocht hij de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Oordeel kantonrechter

De kantonrechter oordeelde dat de op basis van de opgespoorde e-mails gemaakte verwijten aan werknemer niet waren komen vast te staan. De door de werkgever aangevoerde omstandigheden vormden daarom geen redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Wel stelde de kantonrechter vast dat, door de handelwijze van de werkgever, de arbeidsrelatie met de werknemer inmiddels ernstig was verstoord. De werkgever had volgens de kantonrechter geen recht om zonder concrete verdenking, vooraankondiging of toestemming, de gehele e-mailbox

van de werknemer tot het jaar 2016 te laten doorzoeken. De kantonrechter oordeelde daarom dat de verstoorde arbeidsverhouding aan de werkgever toe te rekenen en zelfs ernstig te verwijten was, als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst werd ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Omdat sprake was van grove schending van de privacy van de werknemer, oordeelde de kantonrechter dat de werkgever ook nog schadevergoeding van € 10.000 aan de werknemer verschuldigd was.

Tips voor de praktijk

Deze uitspraak laat zien dat een werkgever voorzichtig te werk moet gaan bij het doorzoeken van de e-mailbox van een werknemer. Een doorzoeking kan onder omstandigheden gerechtvaardigd zijn, maar moet wel voldoen aan de privacyregelgeving. Zo moet sprake zijn van een concrete verdenking en moet eerst gekeken worden of er andere (minder ingrijpende) mogelijkheden voorhanden zijn, voordat de e-mailbox mag worden doorzocht. Bovendien moet de werkgever zorgvuldig te werk gaan om de privacy zo min mogelijk te schenden, bijvoorbeeld door zo gericht en beperkt mogelijk te zoeken.



Stéfanie van Creij
arbeidsrechtadvocaat
bij Banning Advocaten.