

E-mail over ketchup met grote gevolgen

De werkgever heeft een zorgplicht om zijn werknemers te beschermen tegen inbreuken op hun privacy. Dat geldt ook bij e-mailverkeer

» Huub van Osch

Onlangs bleek in het Verenigd Koninkrijk maar weer hoe grootschalige verspreiding van een interne e-mail ingrijpende schade met zich meebracht aan de carrière van één senior advocaat. Hij werkte bij de vestiging van Baker & McKenzie in London. De verspreiding van e-mailcorrespondentie tussen twee werknemers over een op zich onschuldig ketchupincident leidde tot opinievorming die tot ver buiten de muren van het bedrijf strekte, waarbij bovendien privacygevoelige informatie zoals naam en e-mailadres van de betreffende werknemer telkens weer werd doorgegeven.

Het incident staat niet op zichzelf. Onlangs werd een balorige sollicitatiepoging van een student bij het advocatenkantoor Houthoff per e-mail de gehele juridische wereld doorgezonden en ver daarbuiten. Er zou bijna gesproken kunnen worden van een trend. In 2000 kwam voor het eerst een medewerker van het Engelse advocatenkantoor Norton Rose in de publiciteit door een kopie van een persoonlijke en seksueel getinte e-mail tussen hem en een vrouwelijke (ex)collega door te sturen aan collega's, die deze op hun beurt weer extern doorzonden. De werknemers die het bericht verspreidden zijn volgens de berichten ontslagen.

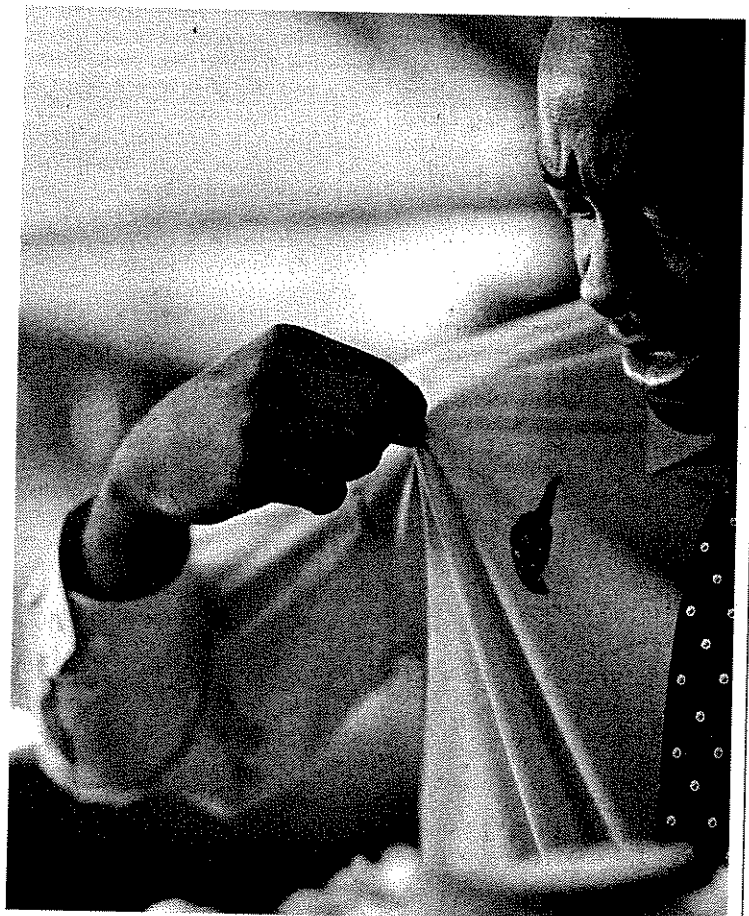
Vooropgesteld dient te worden dat het medium e-mail als middel

voor bedrijfscommunicatie door werknemers met een grote mate van terughoudend dient te worden gebruikt, voorzover het gaat om het voor privé-doeleinden verspreiden van privacygevoelige informatie naar de buitenwereld. Werkgevers hebben daartoe veelal een internet- en e-mailbeleid opgesteld. Dit heeft meestal ook betrekking op het beperken van het surfgedrag van werknemers en/of het verbieden van downloaden van pornografisch materiaal en grote bestanden.

In de jurisprudentie is de arbeidsovereenkomst vanwege dergelijke redenen al verscheidene keren door de rechter ontbonden, zonder toekenning van een vergoeding aan de betreffende werknemers. Veelal omdat geoordeeld werd dat hier uitsluitend de werknemer schuldig was aan de verstoorde arbeidsverhouding. In een aantal gevallen werd ontslag op staande voet geldig geacht.

Het ketchupincident betreft een andere kant van het gebruik van e-mail en internet. Als gevolg van het intern en extern doorsturen van dergelijke weinig verheffende e-mails wordt inbreuk gemaakt op de privacy van de betreffende werknemer. Hier komt de verantwoordelijkheid van de werkgever om de hoek kijken.

De werkgever heeft een zorgplicht om zijn werknemers te be-



Kwestie van wachten op Nederlands ketchupincident

FOTO: GETTY IMAGES

schermen tegen inbreuken op hun privacy. Overeenkomstig de Wet Bescherming Persoonsgegevens dienen werkgevers er enerzijds op toe te zien dat privacygevoelige informatie — persoonsgegevens — van werknemers niet op straat kan belanden. Het e-mailadres en de naam, veelal gekoppeld aan het e-mailadres, is een dergelijk persoonsgegeven. De werkgever is veelal ook de gerechtigde tot de internetaansluiting en dient als een goed huisvader verantwoordelijkheid te nemen voor het gebruik daarvan.

Anderzijds is de werkgever ook verantwoordelijk voor schade die door zijn werknemers als gevolg van een dergelijk ontoelaatbaar gebruik aan derden, eventueel andere werknemers, wordt aangebracht. De werkgever kan die schade overigens op de werknemer verhalen als deze door de werknemer opzettelijk of door aan opzet grenzende roekeloosheid is toegebracht. De werkgever trekt in dat soort situaties echter al snel aan het kortste eind.

Dat berichten op zich een

bepaalde amusementswaarde hebben moge zo zijn, echter de gevolgen voor de betrokken werknemers zijn veelal groter. Het wachten is nog op een Nederlandse variant van de ketchup-e-mail.

Interessant is te vernemen hoe een Nederlandse rechter zou omgaan met een eventueel verzoek van een werknemer tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst als de arbeidsverhouding als gevolg van de inbreuk op de privacy onherstelbaar verstoord is geraakt. Zo'n verzoek zou zeer wel in het voordeel van de werknemer beslecht kunnen worden. Zeker als de werkgever het recht van de werknemer op privacy onvoldoende heeft gewaarborgd.

Ook handelingen van collega's die de e-mail hebben verspreid kunnen tot de risicosfeer van de werkgever behoren. Werkgevers dienen dus adequaat op het gebruik van e-mail en internet te blijven toezien en hun regels voorzover nodig aan te passen aan deze ontwikkelingen.

Huub van Osch is advocaat arbeidsrecht Lovells.