

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft de privacy van werknemer flagrant geschonden door - ondanks uitdrukkelijk verzoek van werknemer dat niet te doen - contact te hebben met de vader van werknemer en de gezondheidssituatie van werknemer met hem te bespreken.

Feiten

Werknemer is op 18 juli 2019 bij Konjac in dienst getreden als CFO. Het moederbedrijf van Konjac is gevestigd in Australië en is opgericht door X. X is getrouwd met Y. Werknemer heeft begin september 2020 het contact met zijn ouders verbroken vanwege (vermeend) seksueel misbruik van hem en zijn broer in zijn jeugd. Op 3 september 2020 heeft werknemer X en Y hierover mondeling geïnformeerd en hen verzocht niet in te gaan op eventuele contactverzoeken van zijn ouders. Op 18 december 2020 heeft Y via LinkedIn contact gehad met de vader van werknemer. Begin januari 2021 heeft Konjac de arbodienst ingeschakeld. Tussen partijen is in januari 2021 correspondentie geweest over de vraag of X en Y contact hebben gehad met de vader van werknemer. Bij brief van 2 februari 2021 heeft X namens Konjac verklaard dat Y een bericht van de vader van werknemer op LinkedIn had ontvangen, het bericht is gewist en hij zich er niets meer van kan herinneren dan dat de vader vroeg of werknemer bij Konjac werkt en of het goed met hem gaat. X verklaart verder dat er een bericht van de vader is binnengekomen op de bedrijfswebsite, maar dat daar niet op is gereageerd en dat het adres van de afzender is verwijderd en geblokkeerd. Na een consult op 4 februari 2021 heeft de bedrijfsarts aangegeven dat werknemer niet inzetbaar is en is mediation geadviseerd. Op 8 juni 2021 is de mediation zonder succes beëindigd. Op 13 juli 2021 heeft werknemer een klacht ingediend bij de OAIC in verband met een door hem gestelde schending van zijn privacy door zijn werkgever. Konjac verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de grond. De kantonrechter heeft de vordering toegewezen, onder toekenning van een transitievergoeding. Werknemer komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Werknemer stelt dat Konjac ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, o.a. omdat Konjac zijn privacy ernstig zou hebben geschonden door het LinkedIn-contact dat op 18 december 2020 tussen Y en de vader van werknemer plaatsvond. Het hof is van oordeel dat dit inderdaad het geval is. De vader had Y op 20 september 2020 een bericht gestuurd en Y heeft hier zonder enige aanleiding laat staan rechtvaardiging op 18 december 2020 op gereageerd. In het transcript valt te lezen dat de vader en Y de gezondheidssituatie van werknemer bespreken. Het hof is van oordeel dat dit, mede vanwege het bij X en Y bekende verbroken contact tussen

werknemer en zijn ouders, een flagrante schending van de privacy van werknemer is. Het hof acht dit ernstig verwijtbaar, zeker gelet op het feit dat Konjac daar herhaaldelijk niet eerlijk over is geweest richting werknemer. Naar het oordeel van het hof is dit ook de oorzaak geweest van de verstoring van de arbeidsrelatie tussen partijen. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding toegekend van € 60.000.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 07-03-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:541

Zaaknummer: 200.311.674/01

Rechters: G.C. Boot, R.J.M. Smit en F.J. van de Poel

Advocaten: O.J. Rote-de Vries en M.P. Vogel

Wetsartikelen: 7:671b lid 9 sub c BW