

RECHTSPRAAK

Werknemers verzoeken toekenning van een billijke vergoeding wegens het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Werkgever heeft inbreuk gemaakt op de privacy van werknemers.

Feiten

Werknemer X is op 9 december 2024 voor de duur van zeven maanden bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van kok. Werknemer Y is op 26 september 2024 voor de duur van zeven maanden bij werkgeefster in dienst getreden in dezelfde functie. De arbeidsovereenkomst van werknemer Y is op 26 april 2025 verlengd voor de duur van zeven maanden. Werknemer X en werknemer Y zijn goede vrienden en zijn door werkgeefster aangenomen met het doel om een nieuw concept neer te zetten in de keuken. De introductie van dit nieuwe concept is meerdere malen uitgesteld. Werknemer Y gebruikte zijn privé WhatsApp-account via WhatsApp Web op de zakelijke laptop van werkgeefster. Op 24 juni 2025 zijn werknemer X en werknemer Y uit de keuken geroepen voor een gesprek met de eigenaar en een leidinggevende van werkgeefster. In dit gesprek zijn zij geconfronteerd met prints van foto's die een leidinggevende van de bediening op 13 juni 2025 had gemaakt van privé WhatsAppberichten tussen werknemer X en werknemer Y. In deze berichten hebben zij zich negatief uitgelaten over personeel en leidinggevendenden van werkgeefster. Na afloop van het gesprek is voorgesteld de situatie de volgende ochtend verder te bespreken. Op 25 juni 2025 hebben werknemer X en werknemer Y zich ziekgemeld. Diezelfde dag zijn zij uit WhatsAppgroepen verwijderd met de mededeling dat zij per direct werkgeefster hadden verlaten. Op 25 juni 2025 zijn werknemer X en werknemer Y per e-mail geïnformeerd dat hun arbeidsovereenkomsten niet zouden worden verlengd. Als reden is vermeld dat het benodigde vertrouwen ontbrak, waarbij expliciet is verwezen naar de inhoud van de WhatsAppberichten. Vanwege het einde van het dienstverband van werknemer X per 9 juli 2025 heeft werkgeefster een eindafrekening opgesteld en de aanzeg- en transitievergoeding betaald. Op 25 juli 2025 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer Y situationeel arbeidsongeschikt is. Beide werknemers zijn per 1 september 2025 elders in dienst getreden. Werknemer X en werknemer Y verzoeken de kantonrechter om aan ieder van hen een billijke vergoeding van € 30.000 toe te kennen wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Zij voeren aan dat een collega privé-WhatsAppberichten heeft gelezen, gefotografeerd en verspreid, hetgeen een ernstige inbreuk vormt op hun privacy. Deze op onrechtmatige wijze verkregen informatie is volgens hen de directe aanleiding geweest voor het niet verlengen van de arbeidsovereenkomsten. Volgens werknemers is sprake van onrechtmatig handelen, schending van de AVG, schending van hun recht op privacy, schending van goed

werkgeverschap en ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer Y verzoekt daarnaast om betaling van een transitievergoeding van € 1.278,41. Werkgeefster voert verweer en stelt dat er geen sprake is van een privacy-inbreuk en dat het belang van waarheidsvinding prevaleert. Tevens verzoekt werkgeefster in een tegenverzoek veroordeling van werknemer Y tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer Y recht heeft op een transitievergoeding, nu het initiatief tot het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst bij werkgeefster lag. De hoogte van € 1.278,41 bruto is niet weersproken en wordt toegewezen. Ten aanzien van de billijke vergoeding overweegt de kantonrechter dat de inhoud van een WhatsAppgesprek in beginsel dient te worden beschouwd als privé en onder de bescherming van artikel 8 EVRM valt. Werkgeefster heeft kennisgenomen van privé-informatie waarvan werknemer X en werknemer Y niet wilden dat hun werkgever daarvan kennis zou nemen. Vaststaat dat, nadat toegang tot het gesprek was verkregen, gedurende geruime tijd door de berichten is gescrold, foto's zijn gemaakt en deze zonder toestemming zijn gedeeld met het management. Door vervolgens gebruik te maken van deze op onrechtmatige wijze verkregen privéberichten en daarop haar beslissing te baseren om de arbeidsovereenkomsten niet te verlengen, heeft werkgeefster een ongerechtvaardigde inbreuk gemaakt op het recht op eerbiediging van het privéleven. Deze inbreuk kwalificeert, gelet op de wijze van verkrijging en het gebruik van de berichten, als ernstig verwijtbaar handelen. De kantonrechter stelt vast dat de ontstane vertrouwensbreuk uitsluitend het gevolg was van kennisname van de privéberichten en dat zonder deze privacy-inbreuk de arbeidsovereenkomsten niet zouden zijn beëindigd. Het causale verband is daarmee direct en evident. Gelet op alle omstandigheden kent de kantonrechter aan werknemer X en werknemer Y ieder een billijke vergoeding toe van € 2.000 bruto. Daarbij is rekening gehouden met het ontbreken van substantiële inkomensschade, beperkte onderbouwing van immateriële schade, maar wel met de impact van de privacy-inbreuk en de signaalfunctie van de vergoeding. Het tegenverzoek van werkgeefster wordt afgewezen. De proceskosten komen voor rekening van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:14641

Zaaknummer: 11876673 \ AO VERZ 25-124

Rechters: E. Jochem

Advocaten: K.R. Stephan, R.G.N. le Roy en P.J.A.M. Voeten

Wetsartikelen: 8 EVRM, 7:673 lid 9 aanhef en onder a BW en 7:672 lid 11 BW