

## RECHTSPRAAK

***Werknemer is geen boetes aan werkgever verschuldigd wegens het vermeend tonen van privé(naakt)beelden van de echtgenote van de bestuurder. Evenmin is sprake van een onrechtmatige daad.****Feiten*

Partijen zijn met ingang van 1 april 2022 een overeenkomst met elkaar aangegaan. Daarbij heeft werknemer als “opdrachtnemer” beveiligingswerkzaamheden verricht voor Rush safety services (hierna: Rush) als beveiligingsbedrijf. Deze werkzaamheden werden gewoonlijk op vaste dagen verricht bij een vaste klant van Rush, een coffeeshop in plaats B en daarnaast soms op locaties in plaats C. Op 6 februari 2025 heeft Rush de samenwerking met werknemer per direct beëindigd. Op 9 juli 2025 heeft de kantonrechter geoordeeld dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen, en niet van een overeenkomst van opdracht. De kantonrechter heeft het verzoek van werknemer om Rush te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding toegewezen evenals de gevraagde verklaring voor recht dat werknemer recht heeft op 138 uren vakantie per kalenderjaar. Er is geen hoger beroep ingesteld tegen deze beschikking. Rush vordert - samengevat – een verklaring voor recht dat werknemer de afspraken zoals vastgelegd in de overeenkomst van 1 april 2022 heeft geschonden, dan wel dat werknemer onrechtmatig jegens Rush heeft gehandeld en daarom gehouden is de door Rush geleden schade te vergoeden. Rush vordert verder veroordeling van werknemer tot betaling van € 24.500 aan contractuele boetes en rente en kosten. Rush heeft daartoe bij dagvaarding gesteld dat werknemer privé(naakt)beelden van A, de vrouw van de middellijk bestuurder van Rush, met klanten van Rush en/of derden heeft gedeeld.

*Oordeel*

Op Rush rust de stelplicht en de bewijslast van haar stelling dat werknemer privé(naakt)beelden van A heeft getoond en/of verspreid aan derden. Rush is namelijk degene die zich op de rechtsgevolgen van haar stelling beroept. Dat betekent dat het aan Rush is om in de eerste plaats voldoende concrete feiten naar voren te brengen om het gestelde tonen en/of verspreiden van privé(naakt)beelden te kunnen dragen en deze feiten ook zoveel mogelijk te onderbouwen. Dat heeft Rush nagelaten en daarmee heeft Rush niet aan de op haar rustende stelplicht voldaan. De kantonrechter heeft in de beschikking van 9 juli 2025 al geoordeeld dat hetgeen Rush in dit kader stelde niet genoeg was voor een ontslag op staande voet. De kantonrechter vond de door Rush gebruikte formulering te vaag en ondoorzichtig en overwoog dat niet was geconcretiseerd om welke beelden en/of informatie het gaat en of deze beelden openbaar of op een andere manier verkrijgbaar zijn. Ook was volgens de

kantonrechter in die zaak niet duidelijk waar, wanneer en met wie werknemer deze beelden en/of informatie zou hebben gedeeld. Dat is in deze procedure niet anders geworden. Ook in deze procedure heeft Rush niet concreet gemaakt waar, welke, wanneer, hoe en met wie werknemer de privé(naakt)beelden van A zou hebben gedeeld. In deze procedure heeft Rush ter onderbouwing volstaan met de overlegging van een USB-stick met een transcriptie van een gesprek tussen Rush en Coffeeshop B. Dat is niet genoeg. De conclusie is dat niet is komen vast te staan dat werknemer privé(naakt)beelden van A zou hebben verspreid en/of getoond aan derden. Reeds daarom moet de vordering worden afgewezen. Daar komt bij dat zelfs al zou sprake zijn geweest van het delen van privé(naakt)beelden van A door werknemer, dan geldt dat Rush geen geslaagd beroep kan doen op artikel 6.1. van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter stelt vast dat artikel 6.1. van de arbeidsovereenkomst gaat over de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en privacy van klanten van Rush. De kantonrechter oordeelt dat wat Rush werknemer verwijt evenmin onder artikel 6.2. van de arbeidsovereenkomst valt. Dat artikel ziet op het geheimhouden van bedrijfsgegevens. Zonder nadere toelichting, die ontbreekt, valt niet in te zien dat het delen van privé(naakt)beelden van de vrouw van de middellijk bestuurder van Rush, die geen formele rol binnen het bedrijf heeft, hetgeen ook niet is komen vast te staan, valt onder het delen van bedrijfsgegevens. Voor zover Rush nog heeft gesteld dat werknemer het “Protocol Roddel & Achterklap Rush Safety Services B.V.” zou hebben geschonden, overweegt de kantonrechter dat Rush geen daarop gerichte vordering heeft geformuleerd of gebaseerd. Het bovenstaande betekent dat werknemer niet heeft gehandeld in strijd met de arbeidsovereenkomst en dus ook geen boetes is verschuldigd. De kantonrechter zal de vorderingen van Rush ter zake van de gevorderde boetes daarom afwijzen. Hiervoor is overwogen dat niet is komen vast te staan dat werknemer privé(naakt)beelden van A aan derden heeft verspreid en/of getoond. Het gestelde onrechtmatig handelen van werknemer is daarmee ook niet komen vast te staan. Er is geen sprake van een onrechtmatige daad. De gevorderde verklaring voor recht wordt daarom afgewezen. De vorderingen van werknemer tot uitbetaling van niet-genoten vakantie-uren en salaris over de wel genoten vakantie- en verlofuren worden toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 21-05-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:5480

**Zaaknummer:** K/4104/11985287

**Rechters:** S. Slijkhuis

**Advocaten:** M. Sliphorst-Dekker en P. Wieringa

**Wetsartikelen:** 7:610 BW en 7:641 BW