

TRA 2023/88

De tanden van de privacybescherming in het arbeidsrecht

Mr. D.J.A. Vesters & mr. Y.L. Smit, datum 21-09-2023

Datum	21-09-2023
Auteur	Mr. D.J.A. Vesters & mr. Y.L. Smit ^[1]
JCDI	JCDI:ADS713903:1
Vakgebied(en)	Internationaal publiekrecht / Mensenrechten Arbeidsrecht / Europees arbeidsrecht Arbeidsrecht / Algemeen Arbeidsrecht / Arbeidsomstandigheden en beroepsschade Arbeidsrecht / Arbeidsovereenkomstenrecht Privacy / Bescherming persoonsgegevens Privacy / Verwerking persoonsgegevens Staatsrecht / Grondrechten Verbintenissenrecht / Onrechtmatige daad Verbintenissenrecht / Schadevergoeding Arbeidsrecht / Einde arbeidsovereenkomst

In dit artikel bespreken de auteurs diverse wettelijke privacybepalingen die binnen een arbeidsverhouding gelden. Vervolgens staan zij stil bij de inzet van deze bepalingen in de arbeidsrechtelijke praktijk. Daarbij besteden zij met name aandacht aan de mogelijkheden tot het vorderen van een vergoeding en het kunnen uitsluiten van bewijs in verband met een privacy-schending. Zij onderzoeken daarbij de diverse vergoedingsmogelijkheden die de AVG, Boek 6 BW en het Titel 7.10 BW voorschrijven en vergelijken hoe deze zich tot elkaar verhouden. Ook onderzoeken zij aan de hand van rechtspraak hoe de instrumenten in de praktijk worden ingezet.

1. Inleiding

Op 25 mei 2018 trad de AVG in werking. Uit onderzoek volgt dat 56% van de ondervraagden aangeeft zich sindsdien méér bewust te zijn geworden van hun privacy.^[2] In de afgelopen vijf jaar zien wij ook in het arbeidsrecht dat privacy-schendingen steeds vaker onderwerp van debat zijn. In dit artikel staan wij stil bij diverse privacy-instrumenten en de inzet daarvan in de arbeidsrechtelijke praktijk, waarbij we nader ingaan op de mogelijkheden tot het vorderen van een vergoeding en het kunnen uitsluiten van bewijs in verband met een privacy-schending. We onderzoeken daarbij de diverse vergoedingsmogelijkheden die de AVG, Boek 6 BW en het Titel 7.10 BW voorschrijven en vergelijken hoe deze zich tot elkaar verhouden.

2. De wettelijke privacytoolkit in de arbeidsverhouding

Hieronder volgt een kort overzicht van de tot nu toe binnen de arbeidsverhouding veel geconstateerde privacy-instrumenten.

A. Artikel 8 EVRM

In artikel 8 EVRM is (in lijn met artikel 12 UVRM en artikel 17 IVBPR) bepaald dat eenieder recht heeft op respect voor zijn privéleven, zijn familie- en gezinsleven, zijn woning en zijn correspondentie.

Artikel 8 EVRM beschermt de zogeheten relationele privacy. Relationele privacy ziet op de relatie en communicatie tussen personen en de geheimhouding daarvan, en (aanvankelijk) niet op de bescherming van persoonsgegevens (informatieprivacy).^[3] Binnen de arbeidsverhouding gaat het om de bescherming van informatieprivacy.

De vraag of informatieprivacy ook kan worden geschaard onder het toepassingsbereik van artikel 8 EVRM kan bevestigend worden beantwoord. In dit verband wordt verwezen naar een aantal uitspraken van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM). Het EHRM oordeelde in de zaak *Niemietz* dat werknemers onder werktijd ook recht op bescherming van het privéleven genieten.^[4] In de zaak *Halford* werd geoordeeld dat ook het telefoneren vanaf de werkplek onder 'privéleven' valt.^[5] In de zaak *Copland* werd aangenomen dat ook het monitoren van persoonlijk internet- en e-mailgebruik onder de werkingsfeer van artikel 8 EVRM valt.^[6] In de uitspraak *Bărbulescu* oordeelde het EHRM dat de werkgever niet het recht had het privéleven op de werkplek tot nul terug te brengen.^[7]

B. Artikel 10 Grondwet

In artikel 10 Grondwet is bepaald dat eenieder recht heeft op *eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer*.

Evenals artikel 8 EVRM beschermt ook artikel 10 Grondwet de relationele privacy.

De bescherming van informatieprivacy kan ook worden geschaard onder het toepassingsbereik van artikel 10 Grondwet, in welk verband wordt verwezen naar het tweede (en derde) lid van dit artikel. In het tweede lid is bepaald dat de wet regels stelt ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer in verband met het vastleggen en verstrekken van persoonsgegevens. De combinatie van artikel 10 lid 2 Grondwet met de werkingsfeer van de AVG, met name vanwege de in de AVG gegeven uitleg van het begrip 'persoonsgegeven', maakt dat de gehele verwerking van persoonsgegevens *de facto* onder het toepassingsbereik van artikel 10 Grondwet is te brengen.^[8]

C. Artikel 8 EVRM versus artikel 10 Grondwet

Binnen de arbeidsverhouding kan aansluiting worden gezocht bij zowel artikel 8 EVRM als artikel 10 Grondwet.^[9] Dit roept de vraag op of de beschermingsomvang van beide artikelen gelijk is dan wel verschilt. Om deze vraag te beantwoorden wordt gekeken naar de mogelijkheden tot beperking van de in deze artikelen voorgeschreven privacyrechten.

De beperkingsclausule 'behoudens bij of krachtens de wet te stellen beperkingen' in het eerste lid van artikel 10 Grondwet voorziet in een procedureel criterium, te weten tussenkomst van de formele wetgever. Beperking is slechts mogelijk indien die beperking herleidbaar is tot een wet in formele zin. De wijze van beperking in artikel 8 EVRM is een andere. Daarvoor geldt allereerst dat een beperking bij wet voorzien moet zijn. Uit jurisprudentie van het EHRM volgt dat 'bij wet' ruim moet worden geïnterpreteerd: een wet in materiële zin, een beleidsregel of zelfs een in de jurisprudentie gevormde regel kan aan dit criterium voldoen. Vereist is wel dat de wet of regel voor de burger toegankelijk is en dermate precies is dat de burger in staat is zijn gedrag daarop af te stemmen.^[10]

De vraag rijst vervolgens hoe beide bepalingen zouden kunnen worden beperkt. Artikel 10 Grondwet voorziet op dit punt niet in criteria, dus inhoudelijk zou bij wet op elke grond een beperking kunnen plaatsvinden. Beperkingen op grond van artikel 8 EVRM dienen echter te voldoen aan één van de in lid 2 opgesomde doelcriteria. Daarin is bepaald dat de beperking noodzakelijk moet zijn in een democratische samenleving (het noodzakelijkheidsvereiste) en moet worden vastgesteld of de beperking evenredig is in verhouding tot het doel dat met de verwerking wordt verwezenlijkt (het proportionaliteitsvereiste). Laatstgenoemde vereiste vergt dat er steeds een belangenafweging plaatsvindt, waarbij gekeken moet worden naar de omstandigheden van het geval, het algemeen belang en de op het spel staande belangen van het individu.^[11]

Naast dat de toets van artikel 8 EVRM een ruimere en minder formele is dan die van artikel 10 Grondwet en derhalve een breder toepassingsbereik heeft, geldt ook dat een wet in formele zin niet getoetst kan worden aan de Grondwet, maar wel aan een verdrag. Dit maakt dat een beroep op artikel 8 EVRM in de praktijk de voorkeur geniet boven het doen van een beroep op artikel 10 Grondwet.

D. De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

De AVG is op 25 mei 2018 in Nederland in werking getreden. Daarmee is de Wet bescherming persoonsgegevens komen te vervallen.

De AVG is (evenals de Wet bescherming persoonsgegevens was) enkel van toepassing op de *verwerking* van persoonsgegevens. Dat is derhalve een nauwer bereik dan het bereik van artikel 8 EVRM of artikel 10 Grondwet. Het doel van de AVG is het niveau van bescherming van persoonsgegevens te verhogen door versterking van de rechten van betrokkenen en door een gelijkwaardig niveau van bescherming in alle EU-lidstaten te bewerkstelligen.^[12]

De AVG biedt ruimte voor (uitwerking in) nationale wetgeving, bijvoorbeeld waar het gaat om de uitzonderingen op het verbod op de verwerking van bijzondere categorieën persoonsgegevens (artikel 9 AVG) en de mogelijkheid voor lidstaten om nadere regels vast te stellen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens in het kader van de arbeidsverhouding (artikel 88 AVG). Nederland heeft geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om nadere regels vast te stellen over verwerking van persoonsgegevens in de arbeidsverhouding.^[13]

De belangrijkste reden voor de toegenomen aandacht voor de regels omtrent de verwerking van persoonsgegevens zijn de in de AVG genoemde maximale boetes op overtreding van de in de AVG beschreven normen. De maximale boete bedraagt maximaal € 20.000.000 of 4% van de wereldwijde jaaromzet, mocht dat bedrag hoger uitkomen (artikel 83 AVG). Het sanctiekader is echter veel breder en bevat onder meer de mogelijkheid voor de toezichthouder om een tijdelijke of definitieve verwerkingsbeperking, waaronder een verwerkingsverbod, op te leggen of om gegevensstromen naar een ontvanger in een derde land op te schorten (artikel 58 AVG).

E. Artikel 8 EVRM versus AVG

De AVG ziet specifiek op de bescherming van informationele privacy. Artikel 8 EVRM ziet weliswaar initieel op relationele privacy, echter, daar kan, gelet op de hiervoor genoemde rechtspraak van het EHRM, ook informationele privacy onder worden geschaard.

Als het gaat om de bescherming van informationele privacy lijkt het toepassingsbereik van artikel 8 EVRM en de AVG aanvankelijk gelijk. Dit is echter niet geheel juist. Wat de systematiek van artikel 8 EVRM betreft, geldt namelijk dat eerst sprake moet zijn van een inmenging in het privéleven, waarna moet worden getoetst of die inmenging gerechtvaardigd is. In tegenstelling tot artikel 8 EVRM is deze 'inmenging in het privéleven' voor de toepasselijkheid van de AVG niet bepalend. Het gaat immers om de verwerking van persoonsgegevens. Kortom: niet bij alle gegevensverwerkingen (zoals bedoeld in de AVG) hoeft sprake te zijn van een privacyinbreuk (zoals bedoeld in artikel 8 EVRM). Verder kent de AVG de betrokkene ook nog diverse zelfstandige actieve rechten toe. Deze rechten kunnen worden uitgeoefend zonder dat sprake is van enige inbreuk op de privacy. Om de zorgvuldigheid van de persoonsgegevensbescherming in die situaties te waarborgen, kan wel aansluiting worden gezocht bij de AVG, maar niet bij artikel 8 EVRM. Wij leiden hieruit af dat de bescherming van persoonsgegevens op grond van de AVG in zekere zin verdergaat, althans voor betrokkenen meer handvatten biedt dan artikel 8 EVRM.

F. Doorwerking via o.a. artikel 7:611 BW

Artikel 7:611 BW omvat de verplichting van het goed werkgeverschap en het goed werknemerschap. Een

werkgever is op grond van artikel 7:611 BW verplicht om zich als een goed werkgever ten opzichte van de bij haar in dienst zijnde werknemers te gedragen. Die verplichting houdt onder andere het respecteren van de privacyrechten van werknemers in.^[14] Ook andere ‘vage’ normen kunnen worden ingekleurd met behulp van het recht op privacy.

3. Privacyinstrumenten in het arbeidsrecht: bewijs- en vergoedingsmogelijkheden

De vervolgvraag luidt hoe de hiervoor beschreven instrumenten door de werknemer kunnen worden ingezet in de arbeidsrechtpraktijk. Wij signaleren twee routes die een werknemer (eventueel parallel) kan bewandelen bij een privacyerschending. De werknemer kan een vergoeding vorderen vanwege de privacyerschending en/of kan het standpunt innemen dat in strijd met zijn privacy verkregen bewijs als onrechtmatig verkregen moet worden beschouwd en daarom buiten beschouwing moet worden gelaten. Wij gaan op deze beide mogelijkheden in.

3.1 Schadevergoeding

De werknemer die meent dat zijn werkgever de privacyregels heeft geschonden, heeft de mogelijkheid om een (schade)vergoeding te vorderen. De mogelijkheden daartoe zijn versplinterd. Wij signaleren grofweg drie grondslagen: de AVG, het goed werkgeverschap (en de onrechtmatige daad), en de billijke vergoeding.^[15] Wij lopen deze verschillende routes langs.^[16]

3.1.1 Schadevergoeding ex artikel 82 AVG

De eerste mogelijkheid tot het vorderen van schadevergoeding wegens een privacyerschending staat in de AVG zelf. Artikel 82 lid 1 AVG bepaalt dat ‘eenieder’ (hier: de werknemer ^[17]) die materiële of immateriële schade lijdt als gevolg van een inbreuk op de AVG, het recht heeft om van de ‘verwerkingsverantwoordelijke’ (hier: de werkgever^[18]) schadevergoeding te ontvangen voor de geleden schade. De betrokkenen dienen ‘*volledige en daadwerkelijke vergoeding van door hen geleden schade te ontvangen*’. ^[19] De vordering op basis van artikel 82 AVG kan ook als tegenverzoek worden ingebracht in een ontbindingsprocedure op basis van artikel 7:686a BW of via de verhaalsmogelijkheid van de Baijingsleer.^[20]

3.1.1.1 Begrip ‘schade’ artikel 82 AVG

Een betrokkene kan op basis van de AVG zowel aanspraak maken op vergoeding van materiële als immateriële schade. Overweging 146 van de AVG bepaalt dat het begrip ‘schade’ in het licht van de rechtspraak van het Hof van Justitie ruim moet worden uitgelegd, op een wijze die ten volle recht doet aan de doelstellingen van de AVG. Het begrip ‘schade’, en meer in het bijzonder het begrip ‘immateriële schade’ moet in de zin van de AVG autonoom en uniform worden gedefinieerd binnen het Unierecht, zo verduidelijkt het Hof van Justitie in een arrest van 4 mei 2023.^[21] Niet elke inbreuk op de AVG leidt automatisch tot recht op schadevergoeding; er moet door de betrokkene daadwerkelijk schade zijn geleden.^[22] Het is aan de nationale rechter om in elk concreet geval, aan de hand van de Unierechtelijke norm van de AVG, te bepalen of er sprake is van (materiële of immateriële) schade. Het Hof van Justitie heeft overwogen dat voor een recht op schadevergoeding ex artikel 82 AVG het niet nodig is dat een drempel van bepaalde ernst wordt bereikt. De enige vereisten zijn dat (i) er sprake is van een inbreuk op de AVG, (ii) dat er schade is en (iii) dat er een causaal verband bestaat tussen de inbreuk en de schade.^[23]

De vraag kan worden gesteld in hoeverre er sprake is van een discrepantie tussen de schadenorm van de AVG en de in het reguliere Nederlandse schadevergoedingsrecht gebruikte schadenorm (artikel 6:95 e.v. BW), met name als het gaat om immateriële schade. Voor de beoordeling van een verzoek om vergoeding van immateriële schade wordt, volgens vaste jurisprudentie van de Raad van State, aansluiting gezocht bij het civiele schadevergoedingsrecht van artikel 6:106 BW.^[24] Dat artikel bepaalt in welke gevallen ander nadeel dan vermogensschade voor vergoeding in aanmerking komt. Samengevat bepaalt artikel 6:106 BW dat

aanspraak bestaat op een schadevergoeding bij letsel, aantasting van de eigen eer of goede naam, aantasting van de eer of goede naam van een overledene of bij een andere aantasting van de persoon. Van aantasting in zijn persoon op andere wijze als bedoeld in artikel 6:106 lid 1 sub b BW is in ieder geval sprake indien de benadeelde geestelijk letsel heeft opgelopen. Daarnaast kunnen de aard en de ernst van de normschending en van de gevolgen daarvan voor de benadeelde meebrengen dat van de in artikel 6:106 lid 1 sub b BW bedoelde aantasting in zijn persoon op andere wijze sprake is. Degene die zich hierop beroept zal in beginsel de aantasting in zijn persoon met concrete gegevens moeten onderbouwen. Wij wijzen bijvoorbeeld op een uitspraak van de Rechtbank Amsterdam uit 2019, waarbij de rechtbank overwoog dat de bij de werkneemster opgetreden gevoelens van angst en stress als immateriële schade kwalificeerden, nadat het UWV onterecht informatie deelde met de nieuwe werkgever van de werkneemster over haar eerdere burn-out. De Hoge Raad heeft bepaald dat van een aantasting in de persoon op andere wijze als bedoeld in artikel 6:106 lid 1 sub b niet reeds sprake is bij de enkele schending van een fundamenteel recht,^[25] dit in lijn met het hiervoor benoemde recente arrest van het Hof van Justitie. Op basis van de tot nu toe verschenen rechtspraak over het schadebegrip in de AVG is het moeilijk vast te stellen of er discrepanties zijn tussen het schadebegrip van artikel 6:95 BW e.v. en het Unierechtelijke schadebegrip van artikel 82 AVG. Wél is duidelijk dat in beide gevallen de enkele overtreding van de (privacy)norm niet tot schade leidt. Een betrokkene zal moeten onderbouwen en concretiseren dat er daadwerkelijk schade is geleden. Mocht (op termijn) blijken dat die schadenormen van de AVG en het nationale recht toch uiteen gaan lopen, dan is het - mits mogelijk en niet contra legem - aan de nationale rechter om de nationale schadevergoedingsregels uit te leggen op basis van de Unierechtelijke norm.

3.1.1.2 Begroting van schade ex art. 82 AVG

Daar waar het antwoord op de vraag of er sprake is van materiële of immateriële schade gelet op het autonome en uniforme schadebegrip van de AVG dus in theorie kan afwijken van het nationale schadevergoedingsbegrip, biedt de AVG geen richtsnoeren voor de nationale rechterlijke instanties voor de *begroting* van deze schade. Het is volgens vaste rechtspraak van het Hof van Justitie, bij het ontbreken van Unievoorschriften ter zake, krachtens het beginsel van procedurele autonomie een zaak van de interne rechtsorde van elke lidstaat om de regels vast te stellen voor vorderingen die worden ingediend ter bescherming van de rechten die de justitiabelen aan artikel 82 AVG ontleen.^[26] Dat betekent dat in Nederland voor het begroten van de schade dus het nationale schadevergoedingsrecht van artikel 6:95 e.v. BW wordt gevolgd.^[27] Hieruit volgt dat de volledige en daadwerkelijke schadevergoeding moet worden toegekend. Daarbij is van belang dat ons nationale stelsel een compensatoir karakter kent: de betrokkenen moet door de schadevergoeding worden teruggebracht in zijn rechtmatige toestand. Het nationale schadevergoedingsrecht van artikel 6:95 e.v. BW gaat niet uit van een punitief of preventief karakter. Voorts is van belang dat de rechter een bepaalde mate van vrijheid heeft bij het bepalen van de hoogte van de verschuldigde schadevergoeding, al volstaat de enkele verwijzing naar de billijkheid ter motivering niet.^[28] Indien begroting van de schade in het vonnis door de rechter niet mogelijk is, kan de rechter een veroordeling uitspreken tot schadevergoeding, op te maken bij staat, mits de werknemer de mogelijkheid van schade aannemelijk maakt.^[29] In privacygeschillen die buiten de context van het arbeidsrecht om spelen, zijn de toegewezen schadevergoedingen in de regel beperkt tot enkele honderden euro's. ^[30] Zelfs als het de werknemer dus lukt om op basis van artikel 82 AVG zijn schade én het causale verband tussen de privacyschending en de schade aan te tonen, is het de verwachting dat het de werknemer in financiële zin weinig oplevert. Dit heeft naar onze inschatting veelal te maken met het feit dat een privacyschending veelal immateriële schade oplevert, en die immateriële schade gelet op het compensatoire karakter van ons schadevergoedingsrecht doorgaans niet tot hoge vergoedingen leidt.

3.1.2 Schending goed werkgeverschap of onrechtmatige daad

Het goed werkgeverschap van artikel 7:611 BW en de onrechtmatige daad van artikel 6:162 BW bieden een tweede mogelijkheid om een privacyschending financieel gecompenseerd te krijgen. Een werknemer kan stellen dat de normschending waarmee hij is geconfronteerd - zijnde schending van een of meerdere normen zoals uiteengezet in par. 2 hierboven^[31] - strijdigheid met het goed werkgeverschap oplevert en de werknemer op grond daarvan voor compensatie in aanmerking komt. Een werknemer kan ook de route van de

onrechtmatige daad ex artikel 6:162 e.v. BW bewandelen, nu op basis van dat artikel als onrechtmatige daad onder andere wordt aangemerkt een inbreuk op een recht en een doen of nalaten in strijd met een wettelijke plicht. De Hoge Raad heeft eerder al overwogen dat een inbreuk op het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer in beginsel een onrechtmatige daad oplevert, behoudens de aanwezigheid van een rechtvaardigingsgrond.^[32]

De compensatie die een werknemer zou kunnen ontvangen op grond van artikel 7:611 BW en/of artikel 6:162 e.v. BW wordt - gelijk aan de begroting van de schade op basis van claim ex artikel 82 AVG - begroot op basis van het reguliere schadevergoedingsrecht van artikel 6:95 e.v. BW.^[33] Zoals hiervoor uiteengezet, legt dat de werknemer in financiële zin doorgaans weinig windeieren.

Wij merken volledigheidshalve op dat voor een schadevergoeding wegens schending van goed werkgeverschap in een ontbindingsprocedure alleen aanleiding kan bestaan als de gestelde schending en daaruit voortvloeiende schade losstaan van (i) het handelen en/of nalaten van de werknemer dat heeft geleid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en (ii) de gevolgen van het ontslag als zodanig. Is dat het geval, dan kan de vergoeding op basis van artikel 7:611 BW via de Baijingsleer gevraagd worden.^[34] Ook kan het verzoek om vergoeding ex artikel 7:611 BW toe te kennen als tegenverzoek in een ontbindingsprocedure worden ingebracht op basis van artikel 7:686a BW. Is die samenhang tussen (de gevolgen van) de ontbinding en de privacyschending er wél, dan is de billijke vergoeding de voor de werknemer aangewezen route (zie hierna).

3.1.3 Billijke vergoeding

In een ontslagsituatie kan de werknemer wiens privacy is geschonden mogelijk ook aanspraak maken op een billijke vergoeding. Voor de toekenning van een billijke vergoeding is vereist dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd of niet is voortgezet als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De mate van het ernstig verwijtbaar handelen is relevant voor de hoogte van de vergoeding.^[35] De gevolgen van het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever moeten ook worden meegewogen bij het vaststellen van de omvang van de billijke vergoeding.^[36] En hoewel de billijke vergoeding geen punitief karakter kent, kan deze wel een preventief effect hebben op toekomstige handelingen van de werkgever.^[37] Nu de billijke vergoeding - in tegenstelling tot de schadevergoeding van artikel 82 AVG en die van artikelen 7:611 en 6:162 BW - niet begroot wordt conform de schadevergoedingsregels van Boek 6 BW, is deze route mogelijk financieel aantrekkelijker voor een werknemer wiens privacyrechten geschonden zijn. Illustratief in dit verband is een recente uitspraak van de Rechtbank Noord-Holland, die de werknemer een billijke vergoeding van € 55.000 toekende vanwege (onder meer) de ernstige inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer door de inzet van een recherchebureau. Naar het oordeel van de kantonrechter betrof dit een onevenredig grote inbreuk op de privacy van de werknemer.^[38]

In de voornoemde uitspraak waarin een billijke vergoeding van € 55.000 aan de werknemer werd toegekend, lag een “immateriële component van de billijke vergoeding” besloten van € 30.000. Een dergelijke immateriële component binnen het kader van de billijke vergoeding - waarbij de rechters deze schade dus niet hoeven vast te stellen op basis van artikel 6:95 e.v. - kan dus aanmerkelijk hoger zijn dan de immateriële schade die doorgaans via op basis van het reguliere schadevergoedingsrecht van artikel 6:95 e.v. BW wordt toegekend. Een mogelijke verklaring hiervoor kan worden gevonden in het feit dat de billijke vergoeding ook een zogenaamd preventief karakter kent, terwijl het reguliere schadevergoedingsrecht vergoeding van schade bij wijze van straf afwijst, en uitsluitend toelaat dat schade wordt vergoed die daadwerkelijk is geleden (artikelen 6:95 en 106 BW; het zogenaamde ‘compensatoire’ karakter van het schadevergoedingsrecht). ^[39]

De billijke vergoeding kan voor een werknemer wiens privacyrechten zijn geschonden en daardoor immateriële schade lijdt dus mogelijk meer soelaas bieden, zeker wanneer de werknemer de nadruk legt op het preventieve karakter van die vergoeding. Bepleit kan immers worden dat alleen bij toekenning van een forse billijke vergoeding aannemelijk is dat de werkgever de privacyregels in de toekomst serieus zal nemen. Toch zal de billijke vergoeding niet in elk geval een oplossing kunnen bieden. De billijke vergoeding kan immers alleen worden toegekend indien er een causaal verband bestaat tussen de privacyschending enerzijds en het ontslag anderzijds. Dat zal niet in elk geval zo zijn.^[40] Bovendien geldt dat de gedragingen van de werkgever

als ernstig verwijtbaar moeten worden gekwalificeerd voordat wordt toegekomen aan toekenning van de billijke vergoeding. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten zal niet bij elke privacyschending sprake zijn. Mocht die schending (voor de werknemer) belastende informatie aan het licht hebben gebracht, dan zal daar er naar onze inschatting eerder sprake zijn van (ernstig) verwijtbaar gedrag.

3.2 Bewijsuitsluiting

Naast de mogelijkheid om een vergoeding te vorderen, kan de werknemer op wiens privacy een inbreuk is gemaakt ook een beroep doen op uitsluiting van bewijs.^[41] Als bewijs in strijd met de voorwaarden voor rechtmatige gegevensverwerking is verkregen, kwalificeert dit als onrechtmatig verkregen bewijs.^[42] Bij de beantwoording van de vraag of onrechtmatig verkregen bewijs in een procedure kan worden meegewogen of moet worden uitgesloten, moet volgens vaste jurisprudentie van de Hoge Raad een afweging worden gemaakt tussen het belang van waarheidsvinding en het belang van (het niet honoreren of voorkomen van) een normschending of rechtsbreuk. Waarheidsvinding weegt zwaar. Alleen in het geval er sprake is van bijkomende omstandigheden, is terzijdelegging van dat bewijs gerechtvaardigd, aldus de Hoge Raad.^[43] Van zo'n bijkomende omstandigheid is bijvoorbeeld sprake als een procespartij in strijd met een zelfregulerende gedragscode zich in een procedure tegen een procespartij van bewijs bedient die de gedragscode nu juist beoogde te beschermen.^[44]

Hoe krachtig dit instrument *kan* zijn, wordt duidelijk uit een uitspraak van de Rechtbank Den Haag uit 2022. In deze zaak was een werknemer mede op basis van door de werkgever heimelijk gemaakte geluidsopnames en telefoongesprekken op staande voet ontslagen. De kantonrechter overwoog dat deze monitoring niet noodzakelijk was - dit had immers op een andere wijze kunnen plaatsvinden - en bovendien strijdig met de AVG, nu de werknemer niet had ingestemd met de opnames. In combinatie met de bijkomende omstandigheden in deze zaak (waaronder de omstandigheid dat de verdenking van de werkgever gestoeld was op vermoedens in plaats van op feiten), leidde dit ertoe dat de kantonrechter de opname van de werkgever buiten beschouwing liet, met als gevolg dat niet kon komen vast te staan of de werkgever de werknemer terecht op staande voet had ontslagen. Ook het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van de werkgever werd afgewezen.^[45]

Alhoewel het in de praktijk relatief weinig wordt aangevoerd, kan bewijsuitsluiting dus wel degelijk een anker zijn waar de in zijn privacy geschonden werknemer succesvol voor kan liggen.

4. Inzet privacyinstrumenten in de arbeidsrechtpraktijk

Naar aanleiding van de bovenstaande uiteenzetting rijst de vraag hoe de privacytoolkit daadwerkelijk in de arbeidsrechtpraktijk wordt ingezet. Om die vraag te beantwoorden, hebben wij de rechtspraak sinds de inwerkingtreding van de AVG onder de loep genomen.^[46] Hebben de privacyinstrumenten invloed op het arbeidsrecht, en zo ja: hoe? Om de gevolgen van een privacyschending te kunnen beoordelen, focussen we ons op Nederlandse gepubliceerde rechtspraak waarin een schending is aangenomen. De vraag *of* er vaker een privacyschending wordt aangenomen, laten we in deze beschouwing in het midden.

4.1 Vergoedingen

We signaleren in de gepubliceerde rechtspraak van de afgelopen jaren dat er steeds vaker vanwege een (vermeende) privacyschending om een vergoeding wordt gevraagd. Daarin is een voorzichtige tendens zichtbaar. Wij vermoeden dat dit te maken heeft met de ontwikkeling dat werknemers (en hun gemachtigden) zich steeds bewuster zijn van hun (privacy)rechten, mogelijk door de toenemende aandacht voor privacy en het in de inleiding genoemde toenemende bewustzijn van betrokkenen. Onverminderd het voorgaande zijn ons (nog steeds) weinig (gepubliceerde) uitspraken bekend waarin een werknemer een succesvol beroep doet op een vergoeding naar aanleiding van een privacyschending. In ons onderzoek zijn wij slechts zes gepubliceerde uitspraken tegengekomen waarin een privacyschending werd aangenomen en waarin de vraag vervolgens

voorlag of de werknemer op grond daarvan recht had op een vergoeding.^[47]

Opvallend is dat alleen in de (drie) zaken waarin de werknemer vanwege een privacyschending om een billijke vergoeding verzocht, deze vergoeding werd toegewezen.^[48] Eveneens opmerkelijk is dat de rechter ten aanzien van twee van deze drie billijke vergoedingen *binnen* de billijke vergoeding een aparte immateriële schadevergoeding/immateriële component toekende vanwege de privacyschending. Deze ‘immateriële componenten’ bedroegen respectievelijk € 30.000 en € 25.000 op billijke vergoedingen van (in beide gevallen) totaal € 55.000.^[49] Dit is dus een aanmerkelijk hogere vergoeding dan de immateriële schadevergoeding die doorgaans op basis van artikel 6:106 BW wordt toegewezen. Alhoewel dit in de uitspraken niet expliciet wordt benoemd, heeft dit - naast de ernst van de verwijtbare gedraging van de werkgever - naar onze inschatting te maken met het preventieve karakter dat de billijke vergoeding, in tegenstelling tot het reguliere schadevergoedingsrecht, wél kent (zie ook hierboven in par. 3.1.3).

In de drie overige zaken waarin een privacyschending werd aangenomen en géén billijke vergoeding werd verzocht,^[50] werd vergoeding verzocht op grond van schending van de AVG (of de voorloper daarvan) en 8 EVRM (en dus, alhoewel dat niet zo uit de uitspraak blijkt, op grond van artikel 6:162 BW en/of 7:611 BW). Alhoewel een privacyschending in deze zaken wel werd aangenomen, leidde dit niet tot toekenning van een schadevergoeding. In twee van deze zaken kwam dat omdat er geen schade kon worden vastgesteld.^[51] In de andere zaak werd de inbreuk gerechtvaardigd geacht.^[52]

Alhoewel we voorzichtig willen zijn met het trekken van conclusies op basis van een klein aantal uitspraken, laat de praktijk zien dat een billijke vergoeding een goede *tool* kan zijn om een privacyschending financieel gecompenseerd te krijgen. Het voordeel van deze route is met name gelegen in het feit dat de rechter bij de begroting van de billijke vergoeding niet gebonden is aan de regels van Boek 6 BW.

4.2 Bewijs

Daarnaast kan uit de gepubliceerde rechtspraak worden afgeleid dat een succesvol beroep op bewijsuitsluiting in verband met een privacyschending weinig voorkomt. Daartoe onderscheiden wij de volgende drie hoofdoverwegingen die al dan niet in samenhang met elkaar worden gebruikt:

- (1) De inbreuk op de privacy van de werknemer is gerechtvaardigd.^[53]
- (2) De inbreuk op de privacy van de werknemer is niet onrechtmatig.^[54]
- (3) Er is geen sprake van bijkomende omstandigheden die bewijsuitsluiting rechtvaardigen.^[55]

In veel van de uitspraken in de laatste categorie wordt overwogen dat “ *niet gesteld noch gebleken*” is dat er van bijzondere omstandigheden die bewijsuitsluiting mogelijk maken sprake is. Dat lijkt een gemiste kans. De (gemachtigde) van de werknemer die een serieuze kans wil maken op bewijsuitsluiting, zal dit uitvoerig moeten onderbouwen. Mogelijke verwijzing naar intern (privacy)beleid dat door de werkgever is geschonden, kan daarbij helpen.

Dat er met een goede onderbouwing en in bijzondere omstandigheden wel degelijk tot bewijsuitsluiting kan worden overgegaan na een privacyschending, blijkt uit de uitspraken van de Rechtbank Midden-Nederland en de Rechtbank Den Haag.^[56] In de zaak die bij de Rechtbank Den Haag speelde, en die hiervoor al werd beschreven, overwoog de rechter dat er voldoende bijkomende omstandigheden waren die uitsluiting van (een deel van) het bewijs rechtvaardigde. Gevolg: het ontslag op staande voet ging van tafel en ook het voorwaardelijk ontbindingsverzoek werd afgewezen.

Bij de zaak die bij de Rechtbank Midden-Nederland voorlag, overwoog de kantonrechter dat er gelet op de beperkte informatieverzorging door de werkgever grote onduidelijkheid bestond of de privacyinbreuken (monitoring van e-mail en internetfaciliteiten) van de werkgever rechtmatig waren. Die beperkte informatievoorziening werd de werkgever aangerekend. De rechtbank overwoog dat als gevolg van de onduidelijke informatieverzorging niet kon worden vastgesteld in hoeverre de gedragingen die de werkgever

de werknemer verweet en zij aan het ontbindingsverzoek ten grondslag had gelegd, als resultaat van de “mogelijk ontoelaatbare dan wel disproportionele” monitoring van zijn e-mailgebruik aan het licht waren gekomen. Een mogelijke consequentie hiervan zou zijn dat de resultaten van de het onderzoek buiten beschouwing werden gelaten, aldus de kantonrechter. Daardoor was een goede beoordeling van het ontbindingsverzoek niet goed mogelijk. De rechtbank wees het ontbindingsverzoek af.

5. Wat in het vat zit...

De in de wet verankerde privacybescherming die een werknemer jegens zijn werkgever kan invoeren, wordt weleens als een tandeloze tijger bestempeld, maar uit het voorgaande kan worden afgeleid dat dit niet het geval hoeft te zijn. De werknemer wiens privacy is geschonden, heeft wel degelijk mogelijkheden om hiertegen in verweer te komen. Zoekt de werknemer financiële compensatie en houdt de privacyschending verband met het ontslag, dan lijkt de billijke vergoeding hiervoor de meest aangewezen route. Omdat de rechter niet gebonden is aan de strenge vereisten ten aanzien van het bepalen van de hoogte van de vergoeding, biedt dit meer (financiële) ruimte. Houdt de privacyschending geen verband met de ontslagsituatie, dan is het aan de werknemer om zijn schade concreet aan te tonen. Dat blijkt in de praktijk bijzonder lastig te zijn.

Ten aanzien van bewijsuitsluiting geldt dat de drempel eveneens hoog ligt. Een goede onderbouwing kan hierin mogelijk verschil maken. Het is in een dergelijk geval van groot belang om aan te tonen welke bijkomende omstandigheden er spelen die bewijsuitsluiting rechtvaardigen. Daarbij kan de Europese jurisprudentie ten aanzien van privacyschendingen mogelijk een rol spelen.

Wij concluderen dat privacy in de arbeidsrelatie zeker geen tandeloze tijger hoeft te zijn. Wel is het van belang om concreet en uitvoerig te onderbouwen waar die tanden zich dan begeven.

Voetnoten

[1] Mr. D.J.A. (Danny) Vesters is advocaat bij Boontje Advocaten & Mediators en mr. Y.L. (Yillis) Smit is advocaat bij Houthoff.

[2] KMPG, *Van invoering tot uitvoering, 5 jaar Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en het perspectief van de Nederlandse consument*, Marktonderzoek Privacy, mei 2023, <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/nl/pdf/2023/services/privacy-marktonderzoek-2023.pdf>.

[3] F.C. van der Jagt, ‘Grondrechten: de nationale, Europese en Internationale dimensie’, *Ars Aequi* 2013, p. 163 (het recht op bescherming van persoonsgegevens).

[4] EHRM 16 december 1992, *NJ* 1993, 400, m.nt. E.J. Dommering (*Niemietz/ Bondsrepubliek Duitsland*), r.o. 29.

[5] EHRM 25 juni 1997, nr. 173/1996, *NJ* 1998, 506, m.nt. P.J. Boon (*Halford/ Verenigd Koninkrijk*), r.o. 44.

[6] EHRM 3 april 2007, *NJ* 2007/617, m.nt. E.J. Dommering (*Copland/Verenigd Koninkrijk*), r.o. 41.

[7] EHRM 5 september 2017, nr. 61496/08 (*Barbulescu/Romania*).

[8] A.K. Koekkoek (red.), *De Grondwet, Een systemisch en artikelsgewijs commentaar* (3^e druk), Deventer: W.E.J. Tjeenk Willink 2000, p. 155-178.

[9] In tegenstelling tot artikel 10 Grondwet is artikel 8 EVRM een verdragsrechtelijke bepaling. Uit artikel 93 en 94 Grondwet volgt dat artikel 8 EVRM rechtstreeks doorwerkt in de nationale rechtsorde. Een dergelijke doorwerking resulteert in een samenloop met artikel 10 Grondwet.

[10] Zie bijvoorbeeld de *Halford*-zaak, waarin een wettelijke regeling om de telefoon van de werknemster af te luisteren ontbrak, zodat de werkgever geen beroep kon doen op de rechtvaardiging van het tweede lid en derhalve sprake was van een schending (EHRM 25 juni 1997, nr. 173/1996, *NJ* 1998, 506, m.nt. P.J. Boon (*Halford/Verenigd Koninkrijk*)). Eenzelfde redenering volgt het EHRM in de *Copland*-zaak, waar naast telefoongesprekken ook sprake was van het monitoren van e-mailverkeer en internetgebruik (EHRM 3 april 2007, *NJ* 2007/617, m.nt. E.J. Dommering (*Copland/Verenigd Koninkrijk*)).

[11] EHRM 19 juni 2006, nr. 35014/97 (*Hutten-Czapska/Polen*).

[12] Artikel 5 lid 1 AVG.

[13] *Kamerstukken II* 2017/18, 34851, nr. 4, p. 14.

[14] Zie bijvoorbeeld mr. J.J.M. de Laat, 'Commentaar op artikel 7:611 BW', aant. 2.5, Sdu Commentaar Arbeidsrecht Artikelsgewijs.

[15] Er zijn uiteraard meerdere routes te erkennen. Een werknemer kan bijvoorbeeld ook stellen in zijn grondrechten of andere fundamentele rechten te zijn geschonden en uit hoofde daarvan een immateriële schadevergoeding vorderen. Zie bijvoorbeeld: Rb. Noord-Holland 10 april 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:3250.

[16] Zie uitgebreider hierover: P. Kruit en D.J.A. Vesters, 'Privacy voor werknemers voorsnog van louter symbolische waarde', *TRA* 2020/44.

[17] Zie artikel 4 lid 1 AVG, dat bepaalt dat het gaat om de natuurlijke persoon van wie de persoonsgegevens worden verwerkt.

[18] Zie artikel 4 lid 7 AVG.

[19] Overweging 146 AVG.

[20] HR 24 oktober 1997, *NJ* 1998, 257 (*Baijings*).

[21] HvJ EU 4 mei 2023, C-300/21, ECLI:EU:C:2023:370 (*UI/Österreichische Post*), r.o. 30 en 44.

[22] HvJ EU 4 mei 2023, C-300/21, ECLI:EU:C:2023:370 (*UI/Österreichische Post*), r.o. 28-42.

[23] HvJ EU 4 mei 2023, C-300/21, ECLI:EU:C:2023:370 (*UI/Österreichische Post*).

[24] Zie bijvoorbeeld: ABRvS 25 augustus 2010, ECLI:NL:RVS:2010:BN4952.

[25] HR 15 maart 2019, ECLI:NL:HR:2019:376, r.o. 4.2.1-4.2.2.

[26] HvJ EU 4 mei 2023, C-300/21, ECLI:EU:C:2023:370 (*UI/Österreichische Post*), r.o. 53 en 54. Zie in gelijke zin de arresten van het Hof van Justitie van 13 december 2017, *El Hassani*, C-403/16, EU:C:2017:960, r.o. 26, en 15 september 2022, *Uniqa Versicherungen*, C-18/21, EU:C:2022:682, r.o. 36.

[27] HvJ EU 4 mei 2023, C-300/21, ECLI:EU:C:2023:370 (*UI/Österreichische Post*), r.o. 56- 58.

[28] Lindenbergh, *T&C BW*, commentaar op artikel 6:106 BW, aant.1. Zie ook: HR 15 oktober 2019, ECLI:NL:HR:2019:1465, *NJ* 2019/468 (*X.Y.*)).

[29] Artikel 612 Rv.

[30] Zie bijvoorbeeld: Rb. Amsterdam 2 september 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:6490 (schadevergoeding van € 250), Rb. Noord-Nederland 15 januari 2020, ECLI:NL:RBNNE:2020:247 (schadevergoeding van € 250), Raad van State 1 april 2020, ECLI:NL:RVS:2020:899 (schadevergoeding van € 500), Rb. Noord-Nederland 12 januari 2021, ECLI:NL:RBNNE:2021:106 (schadevergoeding van € 500) en Rb. Rotterdam 25 februari 2022,

[31] Wat ons betreft is verdedigbaar dat schade voor een schending van de AVG niet alleen via artikel 82AVG, maar ook via artikel 7:611 BW en/of artikel 6:162 BW kan worden gevorderd. Zie in dit kader: HR 15 juni 2007, *ECLI:NL:HR:2007:BA1414*, NJ 2007/621.

[32] HR 18 april 2014, *ECLI:NL:HR:2014:942*.

[33] Dat ook de schade ten gevolge van schending van de norm van artikel 7:611 BW wordt begroot op basis van de regels van het reguliere schadevergoedingsrecht, kan wat ons betreft worden afgeleid uit de gelaagde structuur van het BW. Gelet op het feit dat artikel 7:611 BW geen eigen regels stelt ter begroting van de schade, wordt teruggevallen op het algemene schadevergoedingsrecht van Boek 6 BW. Voor bijvoorbeeld de billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding bij onregelmatig opzeggen geldt dit niet, nu voor deze vergoedingen expliciet in een andere begrotingswijze is voorzien. Daarbij kan ook aansluiting worden gezocht bij de parallel met wanprestatie vanwege de schending van de norm het goed werkgeverschap (artikel 6:74 BW).

[34] HR 24 oktober 1997, *NJ 1998, 257 (Baijings)*.

[35] *Handelingen II 2013/14*, 54, item 9, p. 27.

[36] HR 30 juni 2017, *ECLI:NL:HR:2017:1187 (New Hairstyle)*.

[37] HR 8 juni 2018, *ECLI:NL:HR:2018:878 (Zinzia)*.

[38] Rb. Noord-Holland 21 december 2022, *ECLI:NL:RBNHO:2022:11863*. Zie in gelijke zin Rb. Limburg 5 september 2022, *ECLI:NL:RBLIM:2022:6772*, waarin een billijke vergoeding van € 55.000 werd toegekend.

[39] Rb. Midden-Nederland 11 september 2019, *ECLI:NL:RBMNE:2019:4310*, r.o. 4.28.

[40] Zie bijvoorbeeld: Rb. Noord-Holland 21 december 2022, *ECLI:NL:RBNHO:2022:11863*, r.o. 5.20.

[41] Zie hierover ook uitgebreid: I. Baijens en R. van den Boomen, 'Schending van privacy en bewijsuitsluiting in ontslagzaken', *TVO 2023/2.2*.

[42] Annotatie van C.M. Jakimowicz, *JAR 2014/149*, Rb. Amsterdam, 12-05-2014, *ECLI:NL:RBAMS:2014:2751*, 2923121 KK EXPL 14-585.

[43] HR 18 april 2014, *ECLI:NL:HR:2014:942*, zoals specifiek voor de arbeidsverhouding bevestigd in *ECLI:NL:HR:2014:1632*. Mr. dr. J.J.M. de Laat roept terecht de vraag op in hoeverre deze nadruk op waarheidsvinding in lijn is met de door het EHRM verlangde balans tussen de privacyrechten van de werknemer en de eigendomsrechten van de werkgever (*TRA 2020/57*). Dat laten wij in dit artikel verder buiten beschouwing.

[44] HR 18 april 2014, *ECLI:NL:HR:2014:942*, *NJ 2015/20 m.nt.* M.M. Mendel en H.B. Krans, *RAV 2014/69 (Achmea/R)*. De aanwezigheid van zo'n protocol is overigens niet altijd voldoende. Zie bijvoorbeeld: Gerechtshof Den Haag 10 mei 2022, *ECLI:NL:GHDHA:2022:670*.

[45] Rb. Den Haag 11 januari 2022, *ECLI:NL:RBDHA:2022:257*.

[46] In het kader van dit artikel verrichte jurisprudentieonderzoek is temporeel afgebakend met startdatum 1 mei 2018 en einddatum 5 mei 2023. Wij hebben daarin gezocht naar beschikbare uitspraken in de registers van AR-updates, Rechtsorde, Legal Intelligence en op www.rechtspraak.nl. Wij hebben daarbij op basis van de navolgende trefwoorden gezocht: AVG, privacy, recht op eerbiediging van privé-, familie- en gezinsleven, eerbiediging persoonlijke levenssfeer, inbreuk op de persoonlijke levenssfeer, bedrijfsrecherche, artikel 8 EVRM, artikel 10 Grondwet, artikel 7 Handvest Grondrechten EU en meer algemeen AVG. We bespreken in dit artikel alleen de Nederlandse jurisprudentie in een (ex-)werknemer/werkgever-relatie waarin een schending

van een privacynorm is aangenomen en die in onze optiek relevant is voor dit artikel. De auteurs bedanken mr. F. F.V. (Fungai) Millenaar voor zijn hulp bij het in het kader van dit artikel verrichte jurisprudentieonderzoek.

[47] Rb. Noord-Holland 10 april 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:3250; Gerechtshof 's-Hertogenbosch 28 december 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:3862; Rb. Limburg 5 september 2022, ECLI:NL:RBLIM:2022:6772; Rb. Midden-Nederland 5 oktober 2022, ECLI:NL:RBMNE:2022:3962; Rb. Noord-Holland 21 december 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:11863; Gerechtshof Amsterdam 7 maart 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:541.

[48] Rb. Limburg 5 september 2022, ECLI:NL:RBLIM:2022:6772; Rb. Noord-Holland 21 december 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:11863 en Gerechtshof Amsterdam 7 maart 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:541.

[49] Rb. Noord-Holland 21 december 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:11863 en Rb. Limburg 5 september 2022, ECLI:NL:RBLIM:2022:6772.

[50] Op basis van de uitspraken in de zaken van de Rb. Midden-Nederland 5 oktober 2022, ECLI:NL:RBMNE:2022:3962 en Gerechtshof 's-Hertogenbosch 28 december 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:3862 vermoeden wij dat er in deze zaken geen billijke vergoeding is verzocht omdat geen sprake was van een situatie een ontslagsituatie. Uit de beschikking van de Rb. Noord-Holland 10 april 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:3250 kunnen wij niet opmaken waarom er niet om een billijke vergoeding is verzocht. Een billijke vergoeding bleek in die uitspraak uiteindelijk ook niet aan de orde, nu het ontslag op staande voet door de kantonrechter is vernietigd en de door de werkgever verzochte ontbinding werd afgewezen, waardoor het dienstverband van de werknemer voortduurde.

[51] Gerechtshof 's-Hertogenbosch 28 december 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:3862 en Rb. Midden-Nederland 5 oktober 2022, ECLI:NL:RBMNE:2022:3962.

[52] Rb. Noord-Holland 10 april 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:3250.

[53] Zie bijvoorbeeld: Rb. Rotterdam 7 januari 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:89; Rb. Noord-Holland 10 januari 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:12159; Rb. Rotterdam 15 juli 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:5806.

[54] Zie bijvoorbeeld: Gerechtshof Amsterdam 22 mei 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:1815; Rb. Amsterdam 12 november 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:6491; Rb. Noord-Holland 10 januari 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:12159.

[55] Zie bijvoorbeeld: Rb. Amsterdam 18 juni 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:3222; Gerechtshof 's-Hertogenbosch 10 september 2020, ECLI:NL:GHSHE:2020:2810; Rb. Limburg 2 december 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:9473; Rb. Limburg 2 december 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:9474; Rb. Limburg 2 december 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:9475; Rb. Limburg 2 december 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:9476; Rb. Noord-Holland 10 januari 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:12159.

[56] Rb. Midden-Nederland 16 december 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:6071 en Rb. Den Haag 11 januari 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:257.