

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft afdoende toegelicht welk belang zij heeft bij toegang tot de e-mailaccounts. Werkneemster is bovendien gehouden aan een geheimhoudingsbeding, zodat werkgeefster voldoende effectief gereedschap heeft om tegen ongewenst gebruik van de e-mailaccounts op te treden.

Feiten

Werkneemster is oprichtster van Human Concern. Met ingang van 28 juni 2020 is zij in dienst in de functie van statutair bestuurder. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding opgenomen. In mei 2021 is het meerderheidsbelang in Human Concern overgegaan naar de F&F PI Groep B.V. Vanaf 28 december 2020 vormt X samen met werkneemster het statutair bestuur van Human Concern. Bij brief van 18 januari 2023 is werkneemster opgeroepen voor een vergadering van aandeelhouders op 10 februari 2023. Op de agenda stond onder meer het voorgenomen ontslag van werkneemster als bestuurder van Human Concern en het aandeelhouderschap van werkneemster bij Human Concern. Tijdens de vergadering van aandeelhouders is werkneemster ontslagen als bestuurder. Bij e-mail d.d. 16 februari 2023 heeft F&F Pi Groep het ontslag bevestigd en aangekondigd dat haar arbeidsovereenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden eindigt per 1 mei 2023. Bij e-mail van 22 maart 2023 is namens Human Concern meegedeeld dat alle e-mailaccounts van werkneemster zijn stopgezet. De gemachtigde van werkneemster heeft verzocht de toegang tot de mailbox te herstellen. Human Concern heeft aangegeven bereid te zijn werkneemster onder toezicht in de gelegenheid te stellen haar privémails veilig te stellen. Werkneemster vordert kort samengevat toegang tot de e-mailaccounts.

Oordeel

In dit geding is niet in geschil dat werkneemster thans niet meer in dienst is van Human Concern. Daarmee is herstel van de e-mailaccounts dan ook niet aan de orde. Het gaat er in dit geding uitsluitend nog om of werkneemster kan beschikken over de informatie op haar e-mailaccounts tot het moment dat het dienstverband tussen partijen is geëindigd, derhalve tot 1 mei 2023. Deze vraag wordt bevestigend beantwoord. Werkneemster heeft afdoende toegelicht welk belang zij heeft bij toegang tot de op deze e-mailaccounts beschikbare informatie. Voor een deel betreft het privé-informatie, maar anderzijds ook zakelijke contacten die zij in het verleden heeft opgebouwd en waarvan de contactgegevens en de informatie voor haar van belang zijn. Human Concern heeft geen redengevende omstandigheden naar voren gebracht die de conclusie rechtvaardigen dat werkneemster tot het moment van afsluiten op onjuiste of

onrechtmatige wijze gebruikmaakte van deze e-mailaccounts. Niet valt in te zien waarom de enkele beëindiging van het dienstverband zou moeten meebrengen dat werknemer niet meer over die informatie uit het verleden kan beschikken. Daar heeft Human Concern ook geen redengevende argumenten voor aangedragen. Voor zover Human Concern heeft betoogd dat werknemer oneigenlijk gebruik zou kunnen maken van haar e-mailaccounts, geldt dat het alleen nog gaat om terbeschikkingstelling van informatie uit het verleden. Heraansluiting van werknemer is niet langer aan de orde. Verder geldt dat werknemer is gebonden aan een geheimhoudingsbeding, zodat zij zich er rekenschap van heeft te geven dat zij zich daaraan moet houden. Daarmee heeft Human Concern ook voldoende effectief gereedschap om tegen ongewenst gebruik van de e-mailaccounts door werknemer op te treden. Het door Human Concern gedane aanbod om op kantoor in aanwezigheid van een medewerker van Human Concern de informatie van de accounts te raadplegen, is niet als een realistisch alternatief aan te merken, zeker wanneer daarbij de te verwachten hoeveelheid e-mails die een normale mailbox bevat in aanmerking wordt genomen. De vordering wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:3835

Zaaknummer: 10468520 KK EXPL 23-256

Rechters: E. Pennink

Advocaten: M.H. van Hooft en S.B. Piekaar-Bouthoorn

Wetsartikelen: 7:611