

RECHTSPRAAK

Werkneemster is op non-actief gesteld omdat zij vertrouwelijke informatie zou hebben ingezien en hebben gedeeld met derden. Werkneemster vordert wedertewerkstelling. Werkgever heeft het onderzoek onvoldoende voortvarend opgepakt.

Feiten

Werkneemster is sinds 20 april 2015 in dienst bij werkgever in de functie van personal assistent (PA). In haar functie ondersteunt zij de chief regional officer (CRO) van werkgever. Onderdeel van de functie PA is het bijhouden van de mailbox van de CRO. Werkneemster heeft altijd integraal toegang gehad tot de mailbox van alle CRO's voor wie zij werkzaam was. Zij hoefde nooit om deze toegang te vragen, die kreeg zij automatisch van de IT-afdeling. Sinds 4 augustus 2025 is de toegang van werkneemster tot de mailbox van de CRO geblokkeerd. Op 8 oktober 2025 heeft werkgever aan een selecte groep werknemers medegedeeld dat alle werknemers in Nederland voortaan drie dagen per week in Antwerpen zullen gaan werken. Werkneemster was niet bij deze bijeenkomst aanwezig. Op 14 oktober 2025 is tijdens een 'townhall meeting' de bedrijfsverhuizing naar Antwerpen aan het gehele bedrijf aangekondigd. Na afloop hiervan heeft werkneemster met de HR-manager over (onder meer) de bedrijfsverhuizing gesproken. Op 16 oktober 2025 is werkneemster na een gesprek met de HR-director Europe op non-actief gesteld. In het gesprek heeft werkneemster verklaard dat zij weet dat zij alle informatie die zij kreeg vertrouwelijk moest behandelen en dat zij dat ook altijd heeft gedaan. In de brief over de op non-actiefstelling staat opgenomen dat werkneemster wordt verdacht van het toegang hebben tot vertrouwelijke informatie in de mailbox van iemand anders en dat zij deze gedeeld zou hebben met anderen zonder toestemming. Op 17 oktober 2025 heeft A een verklaring afgelegd dat werkneemster op 14 oktober 2025 - na afloop van de townhall meeting - tegen haar zou hebben gezegd dat zij sinds juni 2025 op de hoogte was van de bedrijfsverhuizing via berichten uit de mailbox van de CRO. Werkneemster zou die informatie hebben gedeeld met een collega. Werkgever heeft een bedrijf gevraagd om een IT-onderzoek uit te voeren. Het IT-onderzoek was ten tijde van de mondelinge behandeling nog niet afgerond. Bij e-mail van 28 oktober 2025 heeft de gemachtigde van werkneemster aan werkgever bericht dat voor de op non-actiefstelling geen grond aanwezig was en werkgever gesommeerd om werkneemster uiterlijk 3 november 2025 weer tot het werk toe te laten. In reactie daarop heeft werkgever op 30 oktober 2025 laten weten dat het onderzoek naar verwachting een week later gereed zou zijn, waarna besloten zou worden welke verdere stappen werkgever zou nemen. Op 19 november 2025 heeft werkgever werkneemster nogmaals gehoord. Daarbij heeft zij verklaard dat zij kennis nam van alle e-mails in de mailbox van CRO, dat zij al die mails als vertrouwelijk zag en behandelde en

dat zij daarover niets met derden heeft gedeeld. Werkneemster vordert per direct opheffing van de op non-actiefstelling en toelating tot alle facetten van haar functie. Hieraan legt zij de algemene maatstaf van artikel 7:611 BW ten grondslag.

Oordeel

Werkneemster heeft toegelicht dat in de mailbox van de CRO honderden mails per dag binnenkomen. In veel onderwerpregels staat het woord '*confidential*'. Om haar functie naar behoren te kunnen uitvoeren, controleert werkneemster alles. Dat doet zij zelfs tijdens haar vakantie, omdat er altijd sprake kan zijn van e-mails waar direct op gereageerd moet worden. Tijdens de mondelinge behandeling is duidelijk geworden dat dit ook geldt voor de briefpost van de CRO. Deze post (ook enveloppen waarop vertrouwelijk of '*confidential*' staat) wordt door haar geopend en gelezen. De kantonrechter is het met werkneemster eens dat zij eerst iets moet openen en lezen, voordat zij kan beoordelen wat er mee moet gebeuren. Als een PA geen confidentiële correspondentie mag openmaken of (een deel van de) e-mails niet mag lezen, dan moet daar een duidelijke regeling voor zijn. Werkgever kan niet volstaan met het betoog dat werkneemster uit hoofde van haar functie zelf moet weten of aanvoelen wat zij wel en niet mag inzien. Van een duidelijke regeling bij werkgever is niet gebleken. Gelet op het voorgaande kan het verwijt dat werkneemster zich toegang heeft verschaft tot vertrouwelijke informatie via de e-mailbox van iemand anders, niet slagen, althans geen deugdelijke grond voor de op non-actiefstelling vormen. Gelet op de op non-actiefstelling mocht van werkgever worden verwacht dat hij het onderzoek vlot en gedegen zou uitvoeren. Vanaf het begin van het onderzoek zijn echter diverse, logische stappen door werkgever nagelaten. Werkgever heeft in plaats van het nemen van deze logische stappen ervoor gekozen om het Britse bedrijf Verizon in te schakelen voor een IT-onderzoek. Verizon is vervolgens, naar de kantonrechter begrijpt, op verzoek van werkgever begonnen met een onderzoek naar een mogelijke externe actor die de vertrouwelijke informatie inzake de bedrijfsverhuizing heeft kunnen lekken. Na een grondige analyse heeft Verizon een derde/externe actor uitgesloten. Het onderzoek heeft zich vervolgens gericht op andere MT-leden van werkgever. Maar wanneer een werkneemster wegens een op haar gerichte verdenking op non-actief wordt gesteld, dan ligt het in de rede dat als eerste haar laptop en haar situatie wordt onderzocht. De laptop van werkneemster is nooit opgehaald door werkgever voor nader onderzoek. De conclusie van het voorgaande is dat werkgever voor zijn vermoeden dat werkneemster vertrouwelijke informatie naar buiten heeft gebracht, na vijf weken onderzoek nog geen enkel bewijs heeft kunnen vinden. De verklaring van A die de aanleiding was voor de verdenking tegen werkneemster, is bovendien in het licht van al hetgeen hiervoor is overwogen, in een ander licht komen te staan. Werkgever had bij de aanvang van de op non-actiefstelling van werkneemster voldoende aan een vermoeden (de zogenoemde 'rook'). Op basis van een dergelijk vermoeden wordt van een werkgever echter wel verwacht dat hij vervolgens vlot en efficiënt onderzoek doet, zodat een werknemer niet langer thuis hoeft te blijven dan strikt noodzakelijk. Gelet op alle omstandigheden van het geval is de 'rook', voor zover daarvan nu nog sprake is, op dit moment onvoldoende voor voortdurende van de op non-actiefstelling. Het onderzoek is onduidelijk, onvolledig en onvoldoende proactief. Van een zwaarwegende grond om de op

non-actiefstelling te handhaven is geen sprake (meer). Het belang van werkneemster om weer aan het werk te kunnen, weegt daarom zwaarder. De kantonrechter wijst om bovenstaande redenen de vordering van werkneemster tot wedertewerkstelling toe, met dien verstande dat werkgever werkneemster niet opnieuw toegang hoeft te geven tot de mailbox van CRO.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:13818

Zaaknummer: 11959342 \ VV EXPL 25-164

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: C.P.M. Oerlemans, M. Faber, P.P. van Schaik en M.G.A. Doting

Wetsartikelen: 7:611 BW