

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vordering van zieke werknemer tot wedertewerkstelling en toegang tot ICT-systemen na herstel toegewezen. Vorderingen tot verspreiding van rectificatiebericht afgewezen.*Feiten*

Werknemer is als jurist grondhandelzaken werkzaam voor Dynamiet Nederland B.V. (Hierna: Dynamiet). Op 17 december 2025 heeft een gesprek tussen partijen plaatsgevonden vanwege de productiviteit van werknemer tijdens zijn thuiswerkdagen. Op 22 december 2025 heeft werknemer een e-mail naar Dynamiet gestuurd, waarin hij onder meer bevestigt dat een groot gedeelte van de statistieken over zijn thuiswerkdagen correct is. Daarnaast vermeldt werknemer dat voor partijen leidend was dat het werk wordt gedaan en dat geen strikte urennorm van acht uur per dag gold. Werknemer heeft vervolgens te kennen gegeven hoe hij zijn thuiswerkdagen voortaan concreet zal invullen. Vanaf 23 december 2025 tot en met 2 januari 2026 is werknemer met verlof geweest. Op 1 januari 2026 heeft werknemer gemerkt dat hij niet meer kon inloggen in de systemen van Dynamiet. Per e-mail van 2 januari 2026 heeft Dynamiet aan werknemer gemeld dat er een te grote mismatch is ontstaan en dat het vertrouwen dusdanig is beschadigd dat een verdere samenwerking in de praktijk moeilijk zou zijn. Dynamiet heeft te kennen gegeven daarom de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen en heeft voorgesteld om daarover op maandag 5 januari 2026 met elkaar in gesprek te gaan. Partijen hebben daarna nog enkele e-mails met elkaar gewisseld, waarin onder meer is gediscussieerd over (het beëindigen van) het thuiswerken, het inschakelen van een mediator, het betalen van een loonsverhoging en het vergoeden van advocaatkosten. Omdat partijen geen overeenstemming hadden bereikt, heeft Dynamiet werknemer op 25 januari 2026 bericht dat hij op 26 januari 2026 weer welkom is op kantoor om zijn werkzaamheden te hervatten conform de arbeidsovereenkomst. Op 14 januari 2026 heeft de heer A een e-mail gestuurd naar een vijftal werknemers over een nieuwe werkwijze binnen de afdeling per 19 januari, waaronder het niet langer gebruiken van de H-schijf en het werken vanuit twee e-mailadressen in plaats van persoonlijke e-mailadressen (die worden gedeactiveerd). Op 15 januari 2026 heeft een stagiair van Dynamiet per e-mail aan een advocaat van Dynamiet medegedeeld dat werknemer niet meer aanwezig is. Op 26 januari 2026 is werknemer om 09:00 uur op kantoor verschenen. Werknemer had op dat moment geen toegang tot zijn persoonlijke e-mailaccount, de H-schijf en Alexion. Dynamiet heeft vervolgens aan werknemer medegedeeld dat hij geen toegang meer krijgt tot zijn persoonlijke e-mailaccount, maar alleen tot een algemeen e-mailaccount. Op 27 januari 2026 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op diezelfde dag heeft werknemer Dynamiet gesommeerd om hem per direct toegang te verlenen tot zijn eigen e-mailaccount, de H-schijf en de volledige omgeving in Alexion.

Daarnaast heeft werknemer Dynamiet gesommeerd om werknemer in staat te stellen al zijn werkzaamheden volledig te hervatten zonder taken en verantwoordelijkheden bij hem weg te halen, zodra hij is hersteld. Werknemer vordert in kort geding onder meer zodra hij hersteld is dat werknemer zijn gebruikelijke werkzaamheden kan hervatten, toegang tot alle ICT-systemen van Dynamiet en een rectificatie richting interne en externe relaties.

Oordeel

Wedertewerkstelling

Concluderend zal Dynamiet werknemer in staat moeten stellen om de werkzaamheden zoals in r.o. 4.4 genoemd weer uit te voeren zodra hij zich hersteld heeft gemeld. De vordering wordt daarom afgewezen voor zover zij ziet op de overige door werknemer gestelde werkzaamheden.

Toegang tot systemen

De voorzieningenrechter oordeelt dat werknemer er belang bij heeft dat hij weer toegang krijgt tot alle voor zijn functie relevante systemen. Werknemer heeft in dat kader voldoende aannemelijk gemaakt dat hij voor de uitoefening van zijn functie toegang nodig heeft tot de gegevens uit zijn persoonlijke e-mailadres, alsmede de gegevens betreffende de door hem behandelde zaken op de H-schijf en Alexion. De voorzieningenrechter oordeelt daarom dat Dynamiet werknemer moet toelaten tot de gegevens uit zijn persoonlijke e-mailadres, alsmede bedoelde gegevens op de H-schijf en Alexion. Het is Dynamiet toegestaan om deze toegang te verschaffen in lijn met de nieuwe werkwijze van Dynamiet. Dynamiet heeft immers voldoende aannemelijk gemaakt dat de per 19 januari 2026 ingevoerde werkwijze noodzakelijk is vanwege klachten van cliënten en een aantal interne problemen binnen de oude bedrijfsprocessen. Werknemer zal dus, wanneer hij hersteld is, berichten vanuit het algemene e-mailadres moeten versturen met zijn eigen handtekening. Wel moet werknemer toegang krijgen tot de gegevens uit zijn persoonlijke e-mailadres. Daarin staat knowhow die hij voor de uitvoering van zijn werk nodig heeft. De voorzieningenrechter acht het redelijk dat werknemer gedurende een periode van één maand de toegang tot zijn persoonlijke e-mailadres verkrijgt, zodat hij de benodigde gegevens kan inzien en opslaan.

Rectificatie

De voorzieningenrechter wijst de gevorderde rectificatie af. Uit de foto van het whiteboard die werknemer op 26 januari 2026 heeft gemaakt blijkt weliswaar dat proactief 'over werknemer' wordt gemaaild naar cliënten en dat er contact met advocaten moet zijn 'over werknemer', maar daarmee is onvoldoende aannemelijk dat Dynamiet intern en extern heeft gecommuniceerd dat werknemer niet meer werkzaam voor Dynamiet is.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:13752

Zaaknummer: C/09/698737 KG ZA 26-107

Rechters: D.R. Glass

Advocaten: E.M. Bosscher en C.B.M. Bonnier

Wetsartikelen: 6 EVRM en