RECHTSPRAAK

IT-engineer rechtsgeldig op staande voet ontslagen na werkweigering, dreigende e-mails en (doorslaggevend) grootschalig IT|misbruik (gebruik hackingtools, verbergen IP-locatie, verwijderen back-upsoftware en opslaan seksuele afbeeldingen op werklaptop).

Feiten

Werknemer, een IT-engineer, werkt sinds 2017 bij Nutanix, de Nederlandse dochter van een Amerikaans cloudsoftwarebedrijf. In 2024 en 2025 ontvangt hij drie officiële waarschuwingen: wegens het missen van deadlines en gebrekkig leiderschap bij een klantescalatie, wegens het delen van vertrouwelijke salarisinformatie van collega's ondanks een uitdrukkelijk verbod, en wegens een confronterende, respectloze e-mail aan zijn leidinggevende. Binnen Nutanix gold een hybride-werken-beleid, dat eind 2024 is aangescherpt tot een verplicht Return to Office|beleid (RTO). Werknemer, die inmiddels op 84 km van kantoor woont, wil slechts één dag per week naar kantoor komen. Zijn verzoeken om uitzondering worden geweigerd. Tegelijkertijd dient hij onder meer interne klachten in, waarin hij Nutanix beschuldigt van schendingen van de AVG, arbeidsrecht, Unierecht en intern beleid. Hij beroept zich op klokkenluidersbescherming en kondigt aan dossiers gereed te hebben voor diverse toezichthouders in de EU en de VS. De toon en reikwijdte van zijn e-mails escaleren: hij stuurt lange, beschuldigende en dreigende berichten naar brede groepen (directie VS, HR, Legal, OR, bestuur) en eist het onmiddellijke ontslag van meerdere collega's. Op 10 juli 2025 meldt een collega dat werknemer mogelijk het IT|beleid schendt. Op 12 juli 2025 wordt hij geschorst met behoud van loon. Tussen 12 en 22 juli voert Nutanix een intern IT|onderzoek uit en probeert zij een hoor| en wederhoorgesprek te organiseren. Werknemer stelt allerlei voorwaarden en beantwoordt uiteindelijk tijdens het gesprek via video (zonder camera) vragen niet. Op 22 juli 2025 wordt hij op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief staan drie clusters van dringende redenen: werkweigering (weigeren een-op-een gesprekken en volharden in volledig op afstand werken in strijd met RTO), een stroom van intimiderende, breed verspreide e|mails met dreigementen en eisen, en grootschalig IT|misbruik. Dat laatste omvat volgens Nutanix onder meer: zonder legitieme reden toegang tot vertrouwelijke en persoonlijke gegevens van collega's, opslag van bedrijfsgegevens buiten het Nutanix|netwerk, gebruik van ongeautoriseerde VPN's en (Russische) IP-adressen, gebruik van software om zijn werkelijke locatie te verbergen, gebruik van hackingtools als John the Ripper en Trufflehog en het herhaald exfiltreren van bedrijfsdata, alsook opslag van meer dan 172.000 persoonlijke foto's op bedrijfsservers, waarvan circa 5.000 seksueel expliciet. Werknemer verzoekt onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

De periode van tien dagen tussen schorsing (12 juli) en ontslag (22 juli) acht de kantonrechter voldoende voortvarend, gelet op de internationale, complexe IT|context, de betrokkenheid van afdelingen in de VS, de technische aard en omvang van het onderzoek en de vertraging door de opstelling van werknemer bij het hoor| en wederhoor. Tijdens het onderzoek kwam bovendien een aanvullende dringende reden naar voren (IT|misbruik). Bij een samengestelde dringende reden wordt de onverwijldheid bepaald door het moment waarop de laatste deelgrond vaststaat. De ontslagbrief bevat een concrete opsomming van de verwijten.

De rechter beoordeelt de drie groepen ontslagredenen. Het hardnekkig weigeren van redelijke instructies (wekelijks overleg via video of fysiek, naleving RTO en niet zelfstandig volledig remote gaan werken) is werkweigering in de zin van artikel 7:678 lid 2 sub j BW. De manier waarop werknemer via massale, dreigende e|mails collega's en het management onder druk zet, inclusief het breed delen van informatie over anderen, ondermijnt de verhoudingen en is onprofessioneel. Doorslaggevend acht de rechter het IT|misbruik: als hooggekwalificeerd IT'er had werknemer moeten weten dat het ongeautoriseerd uitpluizen van systemen, gebruik van VPN's en hackingtools, verbergen van IP|locatie, verwijderen van back|upsoftware en grootschalige exfiltratie van data, alsmede het langdurig opslaan van duizenden seksueel expliciete afbeeldingen op een werklaptop, volstrekt ontoelaatbaar zijn. In een cloudbedrijf met strikte IT|veiligheid is de vertrouwensbreuk hierdoor zodanig dat voortzetting van het dienstverband niet kan worden gevergd en een lichtere maatregel onvoldoende is. De dringende reden, met name het IT|misbruik, kan het ontslag zelfstandig dragen. Omdat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is en het gedrag van werknemer als ernstig verwijtbaar wordt aangemerkt, is geen transitievergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland
Datum uitspraak: 12-12-2025
ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:14471
Zaaknummer: 11890163 \ AO VERZ 25-126
Rechters: M.Y.H.G. Erkens
Advocaten: D.J.A. Vesters en R.M. Cats
Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW