

RECHTSPRAAK

Werknemer is op staande voet ontslagen wegens vermeend misbruik van bedrijfsgegevens, contacten met concurrenten en het zonder toestemming op vakantie gaan.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2023 in dienst bij werkgeefster, een groothandel in onder meer noten en snacks uit Syrië. Werknemer trad via een bevriende relatie in dienst en had aanvankelijk een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, later voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst van 1 maart 2024 staat dat hij is aangenomen als uitvoerend directeur, maar feitelijk vervulde hij die functie niet. Hij werkte eerst als leidinggevende in het magazijn en later als magazijnmedewerker en ontving loon passend bij die werkzaamheden. In het magazijn ontstonden spanningen. Collega's verklaarden dat werknemer regelmatig schreeuwde, onredelijk kon zijn en een gespannen sfeer veroorzaakte. Ook zou hij moeite hebben gehad met het naleven van regels en twee collega's op een agressieve manier hebben benaderd. Vervolgens is gezocht naar een andere functie en is hij per 1 april 2025 handelsvertegenwoordiger geworden, met minder contact met collega's. Ook in die functie ontstonden problemen, waaronder vermeend ongeoorloofd gebruik van de bedrijfsauto, onbereikbaarheid en een waarschuwing in juni 2025. Werkgeefster heeft daarop de wens uitgesproken de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Na een conflict over beëindiging, een ziekmelding en het innemen van bedrijfseigendommen, is werknemer op 8 augustus 2025 op non-actief gesteld. Werkgeefster stelde vervolgens dat werknemer bedrijfsgevoelige informatie had gekopieerd, contact had gehad met relaties en concurrenten en zou hebben gezegd "de baas kapot te willen maken" en dat hij zonder toestemming op vakantie was gegaan. Op 12 augustus 2025 volgde ontslag op staande voet. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet, zodat de arbeidsovereenkomst herleeft en loon wordt doorbetaald. Subsidiar verzoekt hij een billijke vergoeding van 24 maandsalarissen, de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Werkgeefster stelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Voor het geval het ontslag wordt vernietigd, verzoekt zij ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Zij stelt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, waardoor geen recht bestaat op een billijke vergoeding of transitievergoeding.

*Oordeel**Dringende reden*

De kantonrechter oordeelt dat geen van de door werkgeefster aangevoerde gronden

afzonderlijk of gezamenlijk een dringende reden oplevert. De gestelde data-exfiltratie is onvoldoende onderbouwd. Werknemer heeft toegelicht dat hij privégegevens van een gedeelte laptop verwijderde en zakelijke informatie niet bedrijfsgevoelig was. Ook is niet gebleken dat werkgeefster een beleid had voor laptopgebruik of dat gegevens verloren zijn gegaan of misbruikt. Het verwijt dat werknemer namens een concurrent zou hebben gehandeld is niet overtuigend aangetoond en leidt bovendien niet tot schade of aantasting van het bedrijfsdebiet. Het benaderen van relaties of concurrenten en vermeende vijandige uitlatingen zijn eveneens niet concreet bewezen. Verder kan niet worden vastgesteld dat werknemer bedrijfsgevoelige informatie heeft aangeboden aan derden. Het contact met een medewerker van een concurrent is op zichzelf onvoldoende ernstig, mede omdat vergelijkbaar contact niet problematisch werd geacht. Het zonder toestemming opnemen van vakantie tijdens ziekte levert in deze omstandigheden evenmin een dringende reden op, nu werkgeefster niet heeft gereageerd op de aankondiging en niet is gebleken van benadeling van re-integratie. Omdat het ontslag op staande voet wordt vernietigd, heeft werknemer recht op loon vanaf 12 augustus 2025, inclusief wettelijke verhoging.

Ontbinding

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst echter wegens een ernstig en onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding. De verstoring is ontstaan door een langdurig conflict, verschillen in beleving over de functie van werknemer en escalatie door wederzijdse beschuldigingen en het inschakelen van derden. Herplaatsing is niet mogelijk, mede gezien de kleine organisatie. De arbeidsovereenkomst eindigt per 1 januari 2026. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 1.945,44 bruto, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan zijn zijde.

Een billijke vergoeding wordt niet toegekend. Hoewel het ontslag op staande voet onterecht was, is de ontbinding niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. De kantonrechter weegt mee dat het dienstverband ook zonder ontslag waarschijnlijk snel zou zijn geëindigd, dat beide partijen hebben bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsverhouding en dat het loon over de tussenliggende periode voldoende compensatie biedt. De proceskosten worden aan werkgeefster opgelegd en de kosten in het tegenverzoek worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7822

Zaaknummer: 11880387 \ UE VERZ 25-267

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: J.E.J. Jansen en R. Aolad Si M'hammad

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:669 lid 3 BW en 7:671b lid 9 BW