

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege uploaden naar privéschijf van duizenden bestanden rechtsgeldig. Werkgever dient de eerder gesloten beëindigingsovereenkomst behoudens ten aanzien van de transitievergoeding na te komen.*Feiten*

Werkneemster is per 21 september 2009 in dienst getreden bij werkgever, een beursgenoteerd bedrijf dat facilitaire managementdiensten verleent. Zij was laatstelijk werkzaam in de functie van Technical Asset Manager. In mei 2025 is werkneemster geïnformeerd dat zij boventallig werd verklaard en zij kreeg een beëindigingsovereenkomst voorgelegd. Op 30 mei 2025 hebben partijen een beëindigingsovereenkomst gesloten waarin zij zijn overeengekomen dat het dienstverband met wederzijds goedvinden eindigt per 1 oktober 2025. Na 30 mei 2025 heeft werkneemster ruim 4000 hoofdzakelijk zakelijke bestanden naar een OneDrive geüpload. Werkneemster is hierover in een gesprek gehoord. Op 22 juli 2025 is zij op staande voet ontslagen, vanwege onder meer het uploaden van de duizenden bestanden naar haar persoonlijke drive en het daarmee schenden van afspraken over strikte vertrouwelijkheid. Op 6 november 2025 heeft werkgever werkneemster geïnformeerd dat zij niet gehouden is tot enige betalingsverplichting jegens werkneemster. Ook heeft zij een deel van de artikelen van de beëindigingsovereenkomst buitengerechtelijk vernietigd op grond van dwaling.

Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Ook verzoekt werkneemster een verklaring voor recht dat de beëindigingsovereenkomst dient te worden nagekomen. Werkneemster voert aan dat zij op aanraden van IT OneDrive heeft gebruikt om privébestanden – voordat zij zou worden afgesloten van de systemen – te uploaden. Omdat haar was gevraagd nog enige werkzaamheden te verrichten, besloot zij een deel van de werkgerelateerde informatie eveneens te uploaden. Bij de overdracht van de bestanden is echter iets misgegaan, waardoor er onbedoeld veel gegevens zijn overgezet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Degene die binnen werkgever bevoegd was ontslag te verlenen heeft op 17 juli 2025 bericht gekregen uit Amerika van een potentieel groot dataverlies. Het doornemen van deze grote hoeveelheid bestanden, wat regel voor regel diende te gebeuren, heeft enige tijd geduurd. Op 22 juli 2025 heeft een gesprek met werkneemster plaatsgevonden en is zij ontslagen. Als de verklaring van werkneemster dat de synchronisatie automatisch heeft plaatsgevonden, klopt, heeft zij ernstig verwijtbaar gehandeld door de bestandsoverdracht niet direct te melden. Werkneemster had moeten

begrijpen dat zij de bestanden zonder toestemming van werkgever niet mocht onttrekken aan de beveiligde bedrijfsomgeving. Ongeveer 92% van de bestanden zijn zakelijke bestanden. Door een dergelijke grote hoeveelheid zakelijke bestanden over te zetten op haar OneDrive heeft werkneemster het vertrouwen van werkgever zodanig ernstig geschaad dat van werkgever redelijkerwijze niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Lid 2 van artikel 6:228 BW bepaalt, voor zover van belang, dat de vernietiging niet kan worden gegrond op een dwaling die een uitsluitend toekomstige omstandigheid betreft. De bulk van de zakelijke bestanden (4068 van de 4129) is pas na het sluiten van de vaststellingsovereenkomst verplaatst naar de OneDrive van werkneemster. Werkgever had niet kunnen dwalen ten aanzien van een gebeurtenis die nog niet had plaatsgevonden. Ook het beroep van werkgever tot aanpassing van de vaststellingsovereenkomst op grond van artikel 6:230 lid 2 BW gaat niet op. De beëindigingsovereenkomst blijft in stand. Hiervoor is geoordeeld dat werkgever werkneemster terecht op staande voet heeft ontslagen, wat betekent dat de arbeidsovereenkomst op 22 juli 2025 is geëindigd en dat vanaf dat moment geen loon meer is verschuldigd. Partijen zijn overeengekomen dat werkneemster tot 1 oktober 2025 haar normale salaris ontvangt. Gelet op het terecht gegeven ontslag op staande voet is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat werkneemster nakoming van dit onderdeel van de vaststellingsovereenkomst verzoekt. Partijen zijn overeengekomen dat werkneemster in de maand oktober 2025 een transitievergoeding ontvangt. Naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid is het ook onaanvaardbaar dat werkneemster nakoming van dit onderdeel van de vaststellingsovereenkomst verzoekt. Uitbetaling van de overeengekomen beëindigingsvergoeding is niet onredelijk, omdat de grondslag van de beëindigingsvergoeding is gelegen in de reorganisatie vanwege bedrijfseconomische redenen. Om dezelfde reden is het verzoek van werkneemster tot nakoming van de overige bepalingen van de vaststellingsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar. Het beroep van werkgever op verrekening van onderzoekskosten gaat niet op, de uren aantallen zijn niet reëel en onderbouwd. Ook voor een veroordeling in de werkelijke advocaatkosten is geen ruimte. De vervaltermijn ten aanzien van de gefixeerde schadevergoeding brengt mee dat ook die niet kan worden verrekend. Werkneemster wordt veroordeeld de zakelijke bestanden te verwijderen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:5378

Zaaknummer: 11886315 \ EA VERZ 25-1090

Rechters: A.P. Ploeger

Advocaten: F.A.M. ten Broeke en L.D.N. Mordaunt

Wetsartikelen: 7:629 BW, 6:230 lid 2 BW en 7:677 BW