

RECHTSPRAAK

Statutair bestuurder rechtsgeldig op staande voet ontslagen na het downloaden van honderden bedrijfsdocumenten kort na ziekmelding en op non-actiefstelling.

Feiten

Werknemer is per 1 januari 2025 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van statutair bestuurder. Op de arbeidsovereenkomst zijn onder meer een e-mailbeleid, een sanctiebeleid en een Code of Conduct van toepassing. Tussen werknemer en een medebestuurder is in oktober 2025 een conflict ontstaan. Nadat de RvC met de medebestuurder had gesproken werd werknemer verzocht de tussen de medebestuurder en de RvC overeengekomen beëindigingsovereenkomst te sluiten. Dit heeft werknemer geweigerd omdat hij van mening was dat de klokkenluidersmelding van de medebestuurder moest worden ingetrokken. Dit heeft tot een conflict geleid tussen de RvC en werknemer, die op 27 november 2025 met onmiddellijke ingang geschorst is als bestuurder. Op 28 november 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 30 november 2025 heeft werknemer een groot aantal bedrijfsdocumenten naar zijn eigen privéaccount gekopieerd. Dit is op 4 december 2025 ontdekt. Werknemer is uitgenodigd voor verschillende overleggen hierover, maar is niet verschenen. Werkgeefster heeft vervolgens een Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders georganiseerd waar werknemer voor is opgeroepen. Werknemer heeft schriftelijk gereageerd op het voorgenomen ontslag, maar is niet verschenen. De algemene vergadering heeft besloten werknemer op staande voet te ontslaan, wat op 17 december 2025 aan hem is bevestigd. Werkgeefster heeft werknemer meermaals gesommeerd de door hem gedownloade bestanden te verwijderen. Werknemer heeft dit geweigerd. Werknemer verzoekt, onder meer, een billijke vergoeding van € 1.104.200 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft aangevoerd dat hij de bestanden diende te downloaden om zijn positie als werknemer/statutair bestuurder te beschermen. Hij had angst afgesloten te worden van de systemen en had geen tijd om te filteren. Werknemer heeft echter onvoldoende concreet aangevoerd welke risico's hij liep. Het ging bovendien om veel documenten die niets te maken hadden met zijn conflict met werkgeefster. Het handelen van werknemer wringt met zijn voorbeeldfunctie bij een bedrijf dat binnen een streng gereguleerde sector opereert. Door het door werknemer genomen risico is niet alleen het vertrouwen van werkgeefster geschonden maar is tevens een groot risico gecreëerd voor werkgeefster omdat zij de controle over haar bestanden verloor. Dat werkgeefster voor het ontslag als statutair bestuurder van werknemer de wettelijke oproepingstermijn voor de

aandeelhoudersvergadering in acht heeft genomen, doet niet af aan de onverwijldheid van het ontslag. Wordt de minimale oproepingstermijn niet in acht genomen, dan kon geen rechtsgeldig ontslagbesluit worden genomen. Het kan werkgeefster onder die omstandigheden niet worden tegengeworpen dat zij de oproepingstermijn heeft afgewacht. De verzoeken van werknemer worden afgewezen. De tegenverzoeken van werkgeefster worden grotendeels toegewezen. Werknemer heeft door het downloaden van de documenten in strijd met zijn arbeidsovereenkomst gehandeld. De gedownloade documenten waren niet nodig voor de uitvoering van zijn werkzaamheden. De verzochte contractuele boete wordt gematigd tot € 25.000. Hierbij speelt mee dat werknemer stelt de documenten niet met derden te hebben gedeeld én dat niet is gebleken dat werkgeefster schade heeft geleden. Ook wordt werknemer veroordeeld tot verwijdering en/of teruggave van de bedrijfsinformatie en bedrijfseigendommen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-08-2026

Zaaknummer: C/13/783134/HA RK 26-38