

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens onder meer het versturen van bedrijfsinformatie naar het eigen privé-e-mailadres houdt geen stand.*Feiten*

Werknemer is werkzaam als manager bij werkgever. In de loop van 2025 ontstaan meerdere discussies over onder meer zijn aanwezigheid, urenregistratie, naleving van bedrijfsprotocollen en het gebruik van bedrijfsinformatie. Werknemer stuurt verschillende bedrijfsdocumenten naar zijn privé-e-mailadressen, naar eigen zeggen om thuis te kunnen werken en printen. Ook gebruikt hij bedrijfsdocumenten bij een demonstratie van een AI-tool. Op 14 november 2025 ontslaat werkgever hem op staande voet wegens het niet willen aangaan van een gesprek, het delen van vertrouwelijke informatie, herhaalde schending van bedrijfsprotocollen en onvoldoende zelfreflectie. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag. Werkgever verzoekt voorwaardelijk ontbinding wegens verwijtbaar handelen (e-grond), dan wel een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet houdt geen stand. Dat werknemer eerst een advocaat wilde raadplegen, betekent niet dat hij weigerde in gesprek te gaan. Het versturen van bedrijfsinformatie naar zijn eigen privé-e-mail was weliswaar onzorgvuldig, maar werkgever had onvoldoende duidelijke regels voor het versturen naar privé-adressen en van kwade wil of daadwerkelijke schade is niet gebleken. Een disciplinaire maatregel had voor de hand gelegen; ontslag op staande voet is disproportioneel. Ook de gestelde schendingen van bedrijfsprotocollen en het gebrek aan zelfreflectie leveren, afzonderlijk noch gezamenlijk, een dringende reden op. Het ontslag wordt daarom vernietigd en werkgever moet het achterstallige loon betalen, met een tot 10% gematigde wettelijke verhoging.

Ontbindingsverzoek

Van zodanig verwijtbaar handelen dat ontbinding op de e-grond gerechtvaardigd is, is geen sprake. Wel is de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord. Het vertrouwen van werkgever in werknemer is volledig verdwenen en een vruchtbare samenwerking valt niet meer te verwachten. De arbeidsovereenkomst wordt daarom op de g-grond ontbonden.

Billijke vergoeding

De verstoring van de arbeidsverhouding is volgens de kantonrechter grotendeels aan werkgever te wijten. Werkgever heeft verschillende verwijten niet kunnen onderbouwen, geen coaching of mediation aangeboden en is direct overgegaan tot een ongerechtvaardigd ontslag op staande voet. Daarmee heeft werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld. Werknemer krijgt daarom naast de transitievergoeding van € 3.332,54 een billijke vergoeding van € 22.248 bruto, gebaseerd op ongeveer zes maanden inkomensschade.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1451

Zaaknummer: 12020773 \ LE VERZ 25-79 AW/1583

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: G.J. Gerrits, J.D.J. Kokje en A.T. Buwalda

Wetsartikelen: 7:671b lid 9 sub c BW, 7:677 BW en 7:678 BW