RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het openen en verwijderen van honderden bestanden wordt vernietigd.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2025 in dienst bij OZ Planten B.V. (hierna: OZP) tegen een loon van € 9.000 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. Ook hebben partijen een bonusregeling afgesproken. De arbeidsovereenkomst bevat bepalingen met betrekking tot geheimhouding en bedrijfseigendommen. Op 10 juni 2026 heeft werknemer van OZP gehoord dat er klachten waren over zijn functioneren en het draagvlak bij de verkoopmedewerkers. Op 11 juni 2026 is werknemer vrijgesteld van werkzaamheden, waarbij hij nog tot 1 juli 2026 toegang zou houden tot de systemen van OZP. Op 15 juni 2026 heeft werknemer een conceptvaststellingsovereenkomst van OZP ontvangen. OZP heeft door Data Expert een onderzoek laten doen, toen bleek dat een document onvindbaar was. Data Expert concludeert dat werknemer in de periode van 11 juni 2026 tot 19 juni 2026 748 bestanden heeft geopend, 763 bestanden heeft overgezet naar een externe harde schijf en 314 bestanden en mappen heeft verwijderd. Op 19 juni 2026 meldt werknemer zich ziek. OZP heeft met deze ziekmelding niets gedaan. OZP heeft werknemer de toegang tot de systemen ontzegd. Dit is per e-mail aan werknemer gemeld en hij is in de gelegenheid gesteld uiterlijk 23 juni 2026, 12:00 uur, uitleg te geven over de wijzigingen die zijn aangebracht in de ICT-systemen. Op 23 juni 2026 legt werknemer uit dat hij privébestanden en privégegevens heeft verwijderd, werkgerelateerde bestanden heeft verwijderd om tot een georganiseerde map te komen voor een overdracht. OZP ontslaat werknemer diezelfde dag op staande voet. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet, loondoorbetaling, OZP te gelasten de ziekmelding in behandeling te nemen en subsidiair de transitievergoeding en een billijke vergoeding van een jaarsalaris.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet geen stand houdt omdat OZP werknemer onvoldoende heeft gehoord voordat het ontslag werd gegeven, werknemer ten tijde van het bekijken etc. van de digitale bestanden normaal toegang had tot de digitale werkruimte van OZP en daarmee bevoegd was met deze bestanden om te gaan. Ook is niet bewezen dat werknemer schade wilde toebrengen aan OZP en OZP heeft niet aangetoond dat werknemer vertrouwelijke informatie heeft gedeeld met derden, waardoor schending van het geheimhoudingsbeding niet vaststaat. Hoewel het ontslag op staande voet wordt vernietigd oordeelt de kantonrechter dat beide partijen geen vertrouwen meer hebben in een verdere samenwerking en dat er daarom sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Naast

toekenning van de transitievergoeding oordeelt de kantonrechter dat OZP ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en werknemer dus aanspraak maakt op een billijke vergoeding. Het ernstig verwijtbaar handelen is gelegen in het feit dat werknemer zonder behoorlijk onderzoek en zonder hoor en wederhoor is vrijgesteld van zijn werkzaamheden en hem direct een beëindigingsregeling werd voorgelegd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak: 20-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:10461
Zaaknummer: 12337803 \ EA VERZ 26-948
Rechters: A.J. Wesdorp
Advocaten: R.F. Ronday en mr. E.A. Pluijm
Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:677 BW en 7:678 BW