RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens pornografische deepfakes houdt geen stand, maar verzwijgen van deze praktijken rechtvaardigt ontbinding zonder transitievergoeding.

Feiten

Werknemer heeft tijdens een eerder dienstverband zonder toestemming pornografische deepfakes van onder meer vrouwelijke collega's gemaakt en online verspreid. Begin 2025 wordt hij hiervoor aangehouden. In mei 2025 treedt hij in dienst bij werkgever, een financiële instelling, waar hij een integriteitsverklaring ondertekent zonder zijn gedragingen en aanhouding te melden. Een van zijn slachtoffers werkt inmiddels bij werkgever. In mei 2026 ontvangt werkgever inzageverzoeken van twee slachtoffers die vrezen dat werknemer toegang heeft tot hun persoonsgegevens. Kort daarna wordt werknemer op de werkvloer door een televisieploeg geconfronteerd met de deepfakes en een nieuw account met soortgelijke beelden. Hij ontkent betrokkenheid bij dit account. Werkgever stelt hem op non-actief en ontslaat hem op 27 mei 2026 op staande voet wegens integriteitsschendingen en de ontstane onrust. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag, wedertewerkstelling en loonbetaling. Werkgever verzoekt voorwaardelijk ontbinding wegens (ernstig) verwijtbaar handelen, zonder transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het maken en verspreiden van pornografische deepfakes is ernstig, maar onvoldoende staat vast dat werknemer hiermee tijdens zijn dienstverband is doorgegaan. De aanwijzingen voor betrokkenheid bij het nieuwe account zijn onvoldoende. Omdat ontslag op staande voet een uiterste middel is en werkgever de onrust met een op non-actiefstelling en ontbindingsverzoek kon ondervangen, wordt het ontslag vernietigd. Werknemer heeft recht op loon tot de ontbindingsdatum, maar de wettelijke verhoging wordt vanwege de ernst van zijn gedragingen op nihil gesteld. Wedertewerkstelling wordt afgewezen. Wel rechtvaardigt zijn ernstig verwijtbare handelen ontbinding op de e-grond. Werknemer heeft bewust pornografische deepfakes vervaardigd en verspreid, waaronder beelden van een huidige collega, en dit bij indiensttreding en daarna verzwegen. Daarmee heeft hij ook een onjuiste integriteitsverklaring ondertekend. Zijn gedrag raakt rechtstreeks aan het werk, omdat werkgever gevoelige persoonsgegevens beheert waartoe hij toegang had. Bovendien toont werknemer onvoldoende besef van zijn verantwoordelijkheid voor de blijvende gevolgen van de verspreiding. Herplaatsing ligt niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt per 22 oktober 2026 ontbonden, zonder transitievergoeding. Een billijke vergoeding wordt afgewezen omdat werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft

gehandeld. Ook de buitengerechtelijke kosten worden afgewezen, omdat de beëindiging aan werknemer te wijten is en de kosten onvoldoende zijn gespecificeerd. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Limburg
Datum uitspraak: 22-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:11057
Zaaknummer: 12325878 \ AZ VERZ 26-104
Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte
Advocaten: L.H. Janssen en J.H. Leeman
Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:669 lid 3 onder e BW