

AFSCHRIFT beschikking



RECHTBANK AMSTERDAM

Civiel recht

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

Beschikking van 27 augustus 2026

in de zaak van

te [REDACTED]
verzoekende partij,
hierna te noemen: [REDACTED]
advocaat: mr. R.M. Beltzer,

tegen

te [REDACTED]
verwerende partij,
hierna te noemen: [REDACTED]
advocaat: mr. M. Briedé.

1. De zaak in het kort

[REDACTED] heeft [REDACTED] op staande voet ontslagen omdat hij in de periode dat hij geschorst was en zich had ziekgemeld, een groot aantal documenten van [REDACTED] naar zijn privé account heeft gedownload. [REDACTED] verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding omdat het ontslag volgens hem niet rechtsgeldig was. [REDACTED] stelt dat geen sprake is van een dringende reden en dat het ontslag niet onverwijld is gegeven. De rechtbank oordeelt dat het ontslag op staande voet stand houdt, en dus wordt de billijke vergoeding afgewezen, evenals de gevorderde schadevergoeding over de opzegtermijn. Ook de transitievergoeding wordt afgewezen omdat het handelen van [REDACTED] ook kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen. Bij tegenverzoek heeft [REDACTED] verzocht om [REDACTED] te veroordelen tot betaling van de contractueel overeengekomen boete vanwege het downloaden en onder zich houden van de documenten, verwijdering van die documenten op straffe van een dwangsom, en medewerking aan het overdragen van de toegang die [REDACTED] nog heeft tot de bankrekeningen van [REDACTED]. Deze vorderingen worden, gematigd, toegewezen.

2. De procedure

2.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het verzoekschrift, met producties,
- het verweerschrift, met producties, tevens houdende een zelfstandig tegenverzoek,
- het proces-verbaal van de mondelinge behandeling van 27 augustus 2026, en de daarin vermelde stukken.

2.2. De beschikking is bepaald op vandaag.

3. De feiten

3.1. [redacted] is een [redacted] onderneming die [redacted] aanbiedt, met een focus op [redacted] werkt samen met [redacted] die toezicht houdt op de betaaldiensten onder toezicht van De Nederlandsche Bank (hierna: DNB).

3.2. [redacted] is op 4 november 2024 voor de duur van vier jaar benoemd als statutair bestuurder van [redacted]. De arbeidsovereenkomst, aangevangen per 1 januari 2025, is aangegaan voor onbepaalde tijd. Het laatstverdiende salaris bedraagt € 14.274,69 bruto per maand, exclusief emolumenten.

3.3. Op de arbeidsovereenkomst tussen [redacted] en [redacted] zijn verschillende regelingen en gedragsregels van toepassing, zoals de Acceptable Use Policy, de Email Policy, de Laptop Usage Policy, de Code of Conduct en de Disciplinary Policy. In de arbeidsovereenkomst van [redacted] staat onder meer het volgende:

"(...) Clause 13. Confidentiality

12.1 The Director shall not, either during or after the end of this Agreement, use confidential information about the Employer or companies affiliated with the Employer and the Employer's activities or products, including information about suppliers, customers and other relations, and any such information about companies affiliated with the Employer for any other purpose than is necessary in connection with the performance of his duties. The Director shall maintain such information carefully and ensure that third parties do not become aware of it other than in accordance with this clause. The provisions of this clause do not apply if the Director is required to use or disclose the information by law or pursuant to a court decision.

12.2 With regard to property of the Employer, including documents, computer discs and other data carriers as well as copies thereof, which come into the Director's possession in connection with the performance of his duties, the Director shall not use such property in any other way and shall not keep it any longer than is necessary to perform his duties, and the Director shall in any event hand over or return such property immediately to the Employer at the latter's request or, at the Director's own initiative, if he has not carried out his duties for any reason for more than 4 weeks or the employment has ended.

12.3 If information as referred to in sub clause 12.1 has been stored in a computer system of the Director or has otherwise been stored in a form which does not have to be handed over or returned by the Director pursuant to sub clause 12.2, the Director shall not keep that information for any period longer than is necessary to perform his duties, and in any event destroy the information immediately at the Employer's request or, at the Director's own initiative, if he has not carried out his duties for any reason for more than 4 weeks or the employment has ended.

(...)

Clause 14. Documents

The Director is prohibited from having or keeping in possession any documents,

correspondence or copies thereof, except to the extent that these are necessary for the performance of the Director's duties for the Employer. The Director undertakes to return immediately to the Employer any such documents, correspondence and/or copies either upon the Employer's first request or in the event of termination of the employment agreement.

(...)

Clause 19. Penalty clause

In the event the Director breaches, violates or infringes any of the provisions set forth in articles 12, 13, 14, 15, 16, 17 and 18 of the agreement, the Director shall immediately forfeit an amount equivalent to 1 months' salary for each such breach, violation or infringement to the Employer (without the need for any court decision) without prejudice to the Employer's right to additionally claim full compliance to the stipulations from the Agreement, or instead of aforementioned penalties, full damages, including interest and costs.

The aforementioned penalty will be increased by EUR 2,000 for each day the breach, violation or infringement continues. The Parties hereby explicitly deviate from the provisions of Article 7:650 paragraphs 3-5 of the Dutch Civil Code. (...)"

3.4. Tussen [REDACTED] en zijn medebestuurder is in oktober 2025 een conflict ontstaan. De medebestuurder heeft een klokkenluidersmelding gedaan en bij [REDACTED] geklaagd over de wijze waarop zij volgens haar door [REDACTED] werd behandeld.

3.5. De Raad van Commissarissen heeft met de medebestuurder gesproken over een oplossing van het conflict tussen de medebestuurder en [REDACTED]. Daartoe is een vaststellingsovereenkomst opgesteld. Aan [REDACTED] is vervolgens gevraagd om die vaststellingsovereenkomst namens [REDACTED] te ondertekenen. [REDACTED] heeft dat geweigerd, omdat hij meende dat in de vaststellingsovereenkomst zou moeten worden opgenomen dat de Klokkenluidersmelding moest worden ingetrokken, hetgeen de Raad van Commissarissen (bewust) niet met de medebestuurder overeengekomen was. In de betreffende vaststellingsovereenkomst staat juist, kort gezegd, dat de medebestuurder zal meewerken aan een correcte afhandeling van de klokkenluidersklacht die zij had ingediend.

3.6. [REDACTED] is herhaaldelijk verzocht om vanuit zijn functie als statutair bestuurder zijn handtekening onder de vaststellingsovereenkomst te zetten, onder meer door de enig aandeelhouder van [REDACTED]. Omdat [REDACTED] volhardde in zijn weigering de vaststellingsovereenkomst te ondertekenen heeft [REDACTED] hem op 27 november 2025 met onmiddellijke ingang geschorst als statutair bestuurder en dhr. [REDACTED] benoemd als interim statutair bestuurder. Dat heeft [REDACTED] op 28 november 2025 ook per e-mail bevestigd.

3.7. [REDACTED] heeft zich op 28 november 2025 ziekgemeld.

3.8. Op 30 november 2025 heeft [REDACTED] een groot aantal bedrijfsdocumenten naar zijn eigen privéaccount gekopieerd (googledrive). De beveiligingstool van [REDACTED] heeft daarbij 804 'events' geregistreerd.

3.9. Op donderdagmiddag 4 december 2025 heeft [REDACTED] ontdekt dat [REDACTED] op 30 november 2025 (een digitaal kopie van een groot aantal) documenten heeft gedownload. Per e-mail van 5 december 2025 16.40 uur is [REDACTED] daarom uitgenodigd voor een Zoom overleg (dezelfde dag om 17.30 uur). In die e-mail staat verder het volgende:

"(...) On Thursday afternoon, 4 December 2025, we were confronted with information showing that you forwarded more than 800 documents, including highly confidential materials such as licence applications and copies of passports of [REDACTED] directors, to a private email address. This constitutes a breach of your confidentiality and data-handling obligations under your employment agreement and, as a result, the contractual penalties under the penalty clause have already been incurred and are immediately payable.

[REDACTED] considers this matter extremely serious and currently takes the position that this may constitute gross misconduct, which could justify summary dismissal (immediate termination for cause).

The purpose of the meeting is to give you the opportunity to explain your actions and respond to these findings. (...)"

3.10. [REDACTED] heeft laten weten niet deel te kunnen nemen aan de (online) meeting, waarna [REDACTED] heeft opgeroepen voor een nieuwe meeting op maandagochtend 8 december 2025 om 11.00 uur. [REDACTED] heeft daar als volgt op gereageerd:

"(...) As stated previously, I am unable to engage in any further communication or attend any meetings until I have received your full written position, together with all documents, evidence, and the legal basis on which your allegations rely. This includes the decisions and statutory grounds cited for my alleged suspension as a statutory director under applicable company law, as well as any related matters under employment law. I also request full information and explanations regarding the removal of company funds – an issue of significant seriousness that may require notification to the police, banking partners for fraud transaction, and relevant external authorities.

(...)

Once I have had the opportunity to review the complete material with counsel, I will revert with proposed next steps and my availability. (...)"

3.11. Op 8 december 2025 heeft [REDACTED] per e-mail aan [REDACTED] laten weten dat zij het doorsturen van de vertrouwelijke documenten zeer serieus neemt, en dat er een Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders (BAVA) zal worden georganiseerd, waar zijn directe ontslag op de agenda zal staan. Bij deze e-mail is daarvoor ook de formele oproep bijgevoegd, waarin, met inachtneming van de vereiste termijn voor oproeping voor de BAVA van acht dagen, [REDACTED] is opgeroepen voor de vergadering van 16 december 2025. Op de agenda staan het voorstel voor 'immediate dismissal', het horen van [REDACTED] en daarna het nemen van een beslissing op het voorstel.

3.12. [REDACTED] heeft voorafgaand aan de vergadering van 16 december 2025 schriftelijk gereageerd op het voornemen tot het geven van ontslag op staande voet. Bij de vergadering was hij niet aanwezig. Tijdens deze vergadering van 16 december 2025 heeft de algemene vergadering van aandeelhouders besloten [REDACTED] op staande voet te ontslaan. Dat ontslagbesluit is op 16 december 2025 per e-mail aan [REDACTED] medegedeeld, en per brief van 17 december 2025 aan hem bevestigd. De in die brief genoemde reden voor ontslag is kort gezegd dat hij vertrouwelijke bedrijfsinformatie van [REDACTED] naar zijn eigen account heeft

doorgestuurd, terwijl hij ziek en geschorst was, en dat hij daarmee in strijd met de regels heeft gehandeld en het vertrouwen van [REDACTED] ernstig heeft beschadigd.

3.13. [REDACTED] heeft [REDACTED] meermaals gesommeerd om de door hem gedownloade bestanden te verwijderen, en om zijn medewerking te verlenen om de administratieve toegang die [REDACTED] nog heeft tot onder meer de Revolut bankrekening van [REDACTED] over te dragen. [REDACTED] heeft dit geweigerd.

4. Het verzoek en het verweer

Het verzoek

4.1. [REDACTED] verzoekt om aan hem een billijke vergoeding toe te kennen van € 1.104.200,-, een gefixeerde schadevergoeding vanwege onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst gelijk aan het salaris over de periode van 16 december 2025 tot 30 april 2026 (de opzegtermijn) en om aan hem een transitievergoeding toe te wijzen. Daarnaast verzoekt [REDACTED] om [REDACTED] te veroordelen om een eindafrekening op te stellen, rekening houdend met achterstallig loon, waaronder vakantiedagen en vakantietoeslag, en het daaruit blijkende bedrag aan [REDACTED] te voldoen. Verder vordert [REDACTED] betaling van de wettelijke rente over de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding, en veroordeling van [REDACTED] in de kosten van de procedure.

4.2. Aan het verzoek legt [REDACTED] ten grondslag dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Het ontslag is niet onverwijld gegeven omdat [REDACTED] op 4 december 2025 al had ontdekt dat [REDACTED] documenten naar zijn privé account had overgezet, en het ontslag op staande voet pas op 16 december 2025 heeft plaatsgevonden. Omdat [REDACTED] maar één aandeelhouder heeft, en die ook al op 4 of 5 december 2025 kennis had van de aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde dringen reden, had [REDACTED] [REDACTED] buiten de aandeelhoudersvergadering om kunnen en moeten ontslaan.

4.3. Daarnaast is volgens [REDACTED] van een dringende reden geen sprake. Voor die beoordeling is de context van de situatie van groot belang. [REDACTED] erkent dat hij bestanden heeft overgezet naar zijn privé account, al zijn dat er geen 804 maar betreft het 383 unieke bestanden, maar [REDACTED] voelde zich daartoe genoodzaakt. [REDACTED] had goede redenen om de vaststellingsovereenkomst niet te tekenen, omdat hij als statutair bestuurder een risico loopt. [REDACTED] stond door de schorsing onder grote mentale druk en zijn toegang tot het computersysteem van [REDACTED] dreigde te worden beperkt. Hij heeft zich daardoor, mede gelet op zijn statutaire verantwoordelijkheid, genoodzaakt gezien informatie veilig te stellen met betrekking tot projecten waarvoor hij als statutair bestuurder formeel-juridisch verantwoordelijk bleef, en om zijn eigen juridische positie te beschermen. Bovendien zijn de gevolgen van het ontslag op staande voet voor [REDACTED] zeer ernstig, en die hadden bij de afweging betrokken moeten worden en tot een andere beslissing moeten leiden, aldus (steeds) [REDACTED]

4.4. [REDACTED] verzet zich tegen toewijzing van het verzoek en voert daartoe aan dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. [REDACTED] heeft, zodra zij ontdekte dat [REDACTED] bestanden had gedownload naar zijn privé-account, voortvarend gehandeld. Zij heeft hem de gelegenheid geboden voor hoor- en wederhoor op vrijdag 5 en maandag 8 december 2025, en toen [REDACTED] daar geen gehoor aan gaf heeft [REDACTED] de ontslagprocedure via de

aandeelhoudersvergadering in gang gezet. Daarvoor is vereist dat de oproepingstermijn van 8 dagen in acht wordt genomen. Het kan [REDACTED] niet worden tegengeworpen dat zij dat daadwerkelijk heeft gedaan.

4.5. Voor wat betreft de dringende reden voert [REDACTED] aan dat [REDACTED] met zijn handelwijze in strijd heeft gehandeld met zijn plicht zich als goed werknemer en statutair bestuurder te gedragen. Met zijn handelwijze heeft hij ook in strijd met (onder meer) zijn arbeidsovereenkomst en de op hem toepasselijke interne regelingen gehandeld. [REDACTED] was geschorst, ziek, en verrichtte geen werkzaamheden meer, en had zodoende geen reden om bestanden onder zich te hebben. Zeker van een statutair bestuurder van een vennootschap die opereert in een streng gereguleerde sector, onder toezicht van de DNB, mag verwacht worden dat hij die voorschriften strikt zou naleven. [REDACTED] heeft de bestanden buiten de beveiligde omgeving van [REDACTED] gebracht en het risico gecreëerd dat de bestanden buiten de controle van [REDACTED] zouden raken, aldus (steeds) [REDACTED]

Het tegenverzoek

4.6. [REDACTED] verzoekt bij zelfstandig tegenverzoek – kort samengevat – om [REDACTED] te veroordelen tot betaling van de boete van € 15.416,67, te vermeerderen met de boete van € 2.000,- per dag tot de dag waarop [REDACTED] aan zijn contractuele verplichtingen heeft voldaan. Ook vordert [REDACTED] om [REDACTED] op straffe van een dwangsom te bevelen de gegevens te verwijderen, en, eveneens op straffe van een dwangsom, om zijn medewerking te verlenen aan het aanmaken van nieuwe administratieve gebruikers en overdracht van de toegangsrechten tot haar bankrekening, zodat [REDACTED] weer de volledige controle krijgt over die bankrekeningen, met veroordeling van [REDACTED] in de kosten van deze procedure.

4.7. Aan dat verzoek legt zij ten grondslag dat [REDACTED] ondanks herhaalde sommaties de overtreding van de arbeidsovereenkomst niet heeft beëindigd, de bedrijfsmiddelen niet inlevert en zijn medewerking aan het wijzigen van de administratieve toegangsrechten van de bankrekening weigert. [REDACTED] heeft daarom een zwaarwegend belang bij haar verzoeken, aldus (steeds) [REDACTED]

4.8. [REDACTED] verzet zich tegen toewijzing van de tegenverzoeken van [REDACTED]. [REDACTED] negeert met haar stellingen de context van de download. Primair is daarom geen boete verschuldigd. Als de boete gematigd moet worden, dan dient een zo laag mogelijk bedrag te worden toegewezen, aldus (steeds) [REDACTED]

5. De beoordeling

5.1. [REDACTED] is op 16 december 2025 ontslagen als statutair bestuurder. Daarmee is ook de arbeidsovereenkomst per direct geëindigd. [REDACTED] heeft zich neergelegd bij het vennootschapsrechtelijke ontslag en het eindigen van de arbeidsovereenkomst, maar verzoekt om toekenning van diverse vergoedingen (onder meer een billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 lid 3 Burgerlijk Wetboek (BW)). Kern van het geschil is daarom of [REDACTED] terecht op staande voet is ontslagen.

5.2. De rechtbank dient te beoordelen of de reden die [REDACTED] aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd als een dringende reden kwalificeert als bedoeld in artikel 7:677 BW en of er onverwijld is opgezegd, onder onverwijld mededeling van die reden.

Volgens artikel 7:678 lid 1 BW worden voor de werkgever als dringende redenen voor een ontslag op staande voet beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bij de beoordeling van de gerechtvaardigheid van het ontslag moeten de omstandigheden van het geval in onderlinge samenhang worden gezien. De aard en de ernst van het gedrag van de werknemer spelen daarbij een rol, evenals de duur van de arbeidsovereenkomst en ook de (persoonlijke) omstandigheden van de werknemer en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor de werknemer heeft.

Dringende reden

5.3. Vaststaat dat [REDACTED] een groot aantal documenten naar zijn privé account (google drive) heeft gedownload. Die handelwijze is in strijd met – onder meer – de arbeidsovereenkomst. Een deel van deze bestanden bevat gevoelige en vertrouwelijke bedrijfsinformatie. [REDACTED] heeft – zonder te selecteren of acht te slaan op wat hij kopieerde – zijn werkmappen met documenten gedownload. Onvoldoende gemotiveerd betwist is dat zich daaronder ook [REDACTED] informatie bevond, identificatie-informatie (waaronder het paspoort van de [REDACTED] van [REDACTED]), strategische bedrijfsinformatie (waaronder het Transfer Pricing Policy Memorandum met het groepsbrede transfer pricingbeleid), aandeelhoudersinformatie en ook een Amerikaans aangifte vennootschapsbelasting van de aandeelhouder [REDACTED], die niet openbaar is en vertrouwelijke informatie bevat. Ter zitting heeft [REDACTED] naar voren gebracht dat het meenemen van een kopie van de documenten nodig was om zichzelf te beschermen als statutair bestuurder. Omdat hij zo weinig tijd had en verwachtte van zijn digitale werkomgeving afgesloten te worden, heeft [REDACTED] ervoor gekozen om geen selectie te maken maar al deze documenten in één keer te downloaden. Hoewel te begrijpen is dat de situatie zorgde voor stress en een paniecreactie bij [REDACTED] heeft [REDACTED] onvoldoende concreet voor het voetlicht gebracht welk (groot) risico hij volgens hem liep. Daar komt bij dat hij niet alleen documenten die zagen op het geschil met de medebestuurder en de te sluiten vaststellingsovereenkomst of een ander mogelijk conflict heeft meegenomen, maar een grote hoeveelheid documenten. Daarbij is niet relevant of het, zoals [REDACTED] aanvoert, gaat om ‘slechts’ 383 unieke bestanden, of 804. Feit is dat [REDACTED] honderden bestanden heeft meegenomen, waaronder ook zeer vertrouwelijke bestanden.

5.4. Het voorgaande wringt bovendien vanwege de (voorbeeld)functie die [REDACTED] bekleedde. Als statutair bestuurder was hij bekend met de bij en voor [REDACTED] geldende regels, of zou dat in ieder geval moeten zijn. Dat geldt te meer gezien de aard van het bedrijf en de streng gereguleerde sector waarin [REDACTED] handelt (de door [REDACTED] aangeboden betaaldiensten zijn onder meer onderworpen aan de regelgeving en het toezicht van DNB). Door de bestanden buiten de beveiligde digitale omgeving van [REDACTED] te brengen heeft hij niet alleen het vertrouwen van [REDACTED] ernstig geschonden, maar tevens een (groot) risico gecreëerd voor [REDACTED]; zij heeft daardoor geen controle meer over de bestanden en de beveiliging daarvan. Deze omstandigheden maken dat sprake is van een dringende reden. Gelet op de ernst van het handelen van [REDACTED] brengen zijn persoonlijke omstandigheden niet mee dat een ontslag op staande voet niet gerechtvaardigd was.

Onverwijld opzegging

5.5. [REDACTED] heeft verder aangevoerd dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Daartoe stelt hij dat [REDACTED] ervoor had kunnen kiezen wel alvast de arbeidsovereenkomst te beëindigen, dan wel de beslissing over het ontslag op staande voet buiten de vergadering van de AVA te nemen. Dat kon volgens [REDACTED] omdat [REDACTED] maar één aandeelhouder heeft, die al op de hoogte was van de uiteindelijke dringende reden, en [REDACTED] had daarom ook buiten vergadering *moeten* beslissen.

5.6. Partijen twisten over de vraag of het [REDACTED] ook vrijstond om uitsluitend de arbeidsovereenkomst tussen partijen te beëindigen, en daarmee de vennootschapsrechtelijke rechtsverhouding (vooralsnog) in stand te laten. De rechtbank ziet echter geen aanleiding om daarin anders te oordelen dan in de omgekeerde situatie in de 15 april arresten door de Hoge Raad is gedaan. De verwevenheid van de arbeidsrechtelijke en vennootschapsrechtelijke betrekkingen staat er in beginsel aan in de weg dat een vennootschap de arbeidsovereenkomst met haar statutair directeur opzegt onder instandhouding van de vennootschapsrechtelijke relatie (zie ook ECLI:NL:RBZLY:2006:AY5756). [REDACTED] had dus niet uitsluitend de arbeidsovereenkomst van [REDACTED] kunnen beëindigen, om dan op een later moment nog het vennootschapsrechtelijke ontslag te geven.

5.7. Ook het in acht nemen van de verplichte minimale termijn van oproeping voor de BAVA leidt er niet toe dat geen sprake is van een onverwijld opzegging. Het vereiste om een ontslag op staande voet onverwijld te geven verhoudt zich moeizaam tot de eis dat tussen de oproeping voor de BAVA en de daadwerkelijke vergadering minimaal 8 dagen zit. Artikel 2:225 BW schrijft dit echter voor. Wordt de minimale oproepingstermijn niet in acht genomen, dan kunnen op de betreffende vergadering geen wettige besluiten worden genomen. Bij de beoordeling van de vraag of het ontslag onverwijld is gegeven dient dus acht te worden geslagen op de eisen die het vennootschapsrecht aan het ontslag stelt. Onder die omstandigheden kan het [REDACTED] niet worden tegengeworpen dat zij de eisen in acht heeft genomen die het vennootschapsrecht aan het ontslag stelt.

5.8. Dat neemt niet weg dat wel voortvarend gehandeld moet worden, maar dat heeft [REDACTED] ook gedaan. Zij heeft [REDACTED] de dag na ontdekking van de dringende reden uitgenodigd voor een gesprek (5 december 2025), waar [REDACTED] echter niet voor verschenen. Zij heeft daarna nog één poging gedaan om op de eerstvolgende werkdag (8 december 2025) een gesprek te laten plaatsvinden. Toen [REDACTED] ook daar niet verscheen heeft [REDACTED] dezelfde dag nog de oproep voor de BAVA verzonden. Dat betekent dat ook is voldaan aan het vereiste om het ontslag onverwijld te geven.

Vergoedingen

5.9. Nu sprake is van een dringende reden, het ontslag onverwijld is gegeven en de dringende reden ook onverwijld aan [REDACTED] is medegedeeld, is het ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven. Dat heeft tot gevolg dat het verzoek van [REDACTED] tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. Dat betekent dat ook geen sprake is van een onregelmatige opzegging, zodat ook het verzoek om aan [REDACTED] een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging toe te kennen moet worden afgewezen.

5.10. Het verzoek om [REDACTED] te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding wordt eveneens afgewezen. Voor die beoordeling is niet de vraag of sprake is van een dringende reden, maar of het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van [REDACTED]. De rechtbank is van oordeel dat het hiervoor omschreven handelen niet alleen een dringende reden oplevert maar ook kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen. [REDACTED] heeft met zijn handelen het vertrouwen van [REDACTED] ernstig beschaamd en [REDACTED] ook blootgesteld aan risico's. Op grond van artikel 7:673 lid 7 sub c BW is [REDACTED] daarom geen transitievergoeding aan [REDACTED] verschuldigd.

Overige verzoeken van [REDACTED]

5.11. [REDACTED] verzoekt verder om [REDACTED] te veroordelen een eindafrekening op te stellen en het bedrag daarvan aan [REDACTED] te betalen. [REDACTED] heeft bij haar verweerschrift als productie 12 een eindafrekening overgelegd. Zij stelt dat zij daarmee reeds de eindafrekening heeft opgemaakt en ook correct heeft afgerekend. Op de salarisstrook staat een correctie omdat aanvankelijk per abuis het volledige salaris over december 2025 was uitbetaald, het opgebouwde vakantiegeld en openstaande vakantiedagen. Ter zitting heeft [REDACTED] betoogd dat hij niet kan controleren of de bedragen en de vakantiedagen correct zijn. Daarmee heeft hij de (juistheid van de) eindafrekening echter onvoldoende gemotiveerd betwist. Gesteld noch gebleken is dat [REDACTED] nog meer vakantiedagen over had dan op de eindafrekening van productie 12 staan. Evenmin heeft [REDACTED] betwist dat hij aanvankelijk over december 2025 teveel betaald heeft gekregen. De eindafrekening resulteert in een nettobedrag van € 2.030,60. [REDACTED] heeft dit bedrag verrekend met haar vorderingen op [REDACTED] waaronder de contractuele boetes. Zoals hierna zal blijken heeft [REDACTED] voor wat betreft de contractuele boete inderdaad een vordering op [REDACTED] die hoger is dan het bedrag van de eindafrekening. [REDACTED] heeft niet gesteld dat verrekening van de eindafrekening met de verschuldigde boete niet was toegestaan. Dat betekent dat de vorderingen van [REDACTED] op [REDACTED] uit hoofde van de eindafrekening door verrekening teniet zijn gegaan en dat geen uitbetaling van die vorderingen meer hoeft plaats te vinden. Het daartoe strekkende verzoek van [REDACTED] wordt afgewezen.

5.12. [REDACTED] is in het verzoek in het ongelijk gesteld en zal worden veroordeeld in de kosten van het verzoek. Deze worden begroot op € 9.410,-, bestaande uit € 9.262,- (2x € 4.631,-) aan salaris gemachtigde en € 148,- aan nakosten.

Het tegenverzoek van [REDACTED]

5.13. [REDACTED] heeft bij zelfstandig tegenverzoek kort gezegd verzocht om [REDACTED] te veroordelen tot betaling van de boete die in de arbeidsovereenkomst staat, [REDACTED] te veroordelen de bedrijfsinformatie van [REDACTED] te verwijderen en alle bedrijfsmiddelen in te leveren, en om [REDACTED] te veroordelen om zijn medewerking te verlenen aan de overdracht van de administratieve toegangsrechten tot haar bankrekeningen.

Boete

5.14. De rechtbank is van oordeel dat [REDACTED] met zijn handelwijze in strijd met de arbeidsovereenkomst heeft gehandeld. Door bestanden van [REDACTED] te downloaden naar zijn privé account heeft hij (in ieder geval) in strijd met artikel 14 (Documents) gehandeld. Hij heeft de documenten immers meegenomen zonder dat deze nodig waren voor de uitvoering

van zijn werkzaamheden, terwijl artikel 14 hem verbiedt om documenten te hebben of bewaren behalve voor zover deze nodig zijn in verband met de uitvoering van zijn werkzaamheden als bestuurder. Nu [REDACTED] was geschorst, ziekgemeld, en geen werkzaamheden verrichtte, waren de bestanden niet nodig in verband met de uitvoering van zijn werkzaamheden. Dat betekent dat [REDACTED] een boete verschuldigd is aan [REDACTED]

5.15. De rechtbank ziet aanleiding om gebruik te maken van de bevoegdheid om de boete op een kleiner bedrag te bepalen, omdat de boete bovenmatig voorkomt. Daarbij worden de volgende omstandigheden betrokken. De boete zoals in de arbeidsovereenkomst is opgenomen voor de enkele overtreding van een van de daarin genoemde bepalingen bedraagt een maandsalaris. Deze zou vermeerdert moeten worden met een bedrag van € 2.000,- per dag dat de schending voortduurt. Daarvan uitgaande zou de boete inmiddels zijn opgelopen tot een bedrag van meer dan € 400.000,-. Een boete van een dergelijke omvang heeft grote financiële gevolgen. Het beding is ook een zeer forse afwijking van wat wettelijk – zonder de overeengekomen afwijking daarvan – zou zijn toegestaan, namelijk maximaal een halve dag loon per week (artikel 7:650 lid 5 BW). Ter zitting heeft [REDACTED] ook naar voren gebracht dat de hoogte van de boete enorm is opgelopen en dat [REDACTED] begrip heeft voor een eventuele matiging, maar dat de boete nodig is om [REDACTED] te dwingen in actie te komen om de overtreding ongedaan te maken. Zoals hierna zal blijken wordt [REDACTED] op straffe van een dwangsom ook veroordeeld om de documenten te verwijderen, waarmee dat doel reeds via de op te leggen dwangsom bereikt wordt.

5.16. Daar komt bij dat weliswaar sprake is van het downloaden van een grote hoeveelheid documenten, waarvan [REDACTED] ook een ernstig verwijt kan worden gemaakt, maar [REDACTED] stelt dat hij alle bestanden nog heeft en niet met derden heeft gedeeld. Dat de documenten met derden zijn gedeeld is gesteld noch gebleken. Ook is niet gebleken dat sprake is van schade aan de zijde van [REDACTED]. Anderzijds is de reden die [REDACTED] heeft gegeven om de overtreding te laten voortduren, namelijk zichzelf beschermen en het feit dat deze procedure liep, onvoldoende.

5.17. Al deze omstandigheden in acht nemende acht de rechtbank de boete, ten tijde van de mondelinge behandeling al opgelopen tot € 437.416,67, bovenmatig. De rechtbank zal de boete daarom matigen tot € 25.000,-. Het opleggen van een daarna nog doorlopende boete vanwege het niet verwijderen van de documenten én het verbinden van een dwangsom aan het bevel om de documenten te verwijderen zou dubbelop zijn, immers zijn zowel een oplopende boete als de dwangsom een prikkel om de documenten te verwijderen. Zodoende wordt aan boete een bedrag van € 25.000,- toegewezen zonder dat dit bedrag nog verder zal oplopen. Bij het innen van de boete zal [REDACTED] wel rekening moeten houden met de eerder door haar gestelde verrekening met de eindafrekening van € 2.030,60 netto.

Verwijdering en medewerking

5.18. Het verzoek om [REDACTED] te veroordelen de bedrijfsinformatie te verwijderen en bedrijfsmiddelen in te leveren zal ook worden toegewezen. [REDACTED] is meermaals verzocht de bestanden te verwijderen maar heeft geweigerd daaraan gehoor te geven. De rechtbank ziet daarin aanleiding om de gevorderde dwangsom ook toe te wijzen, maar zal deze beperken tot een bedrag van € 250,- per dag dat [REDACTED] geen gehoor geeft aan deze veroordeling, met een maximum van € 15.000,-. Daarbij zal [REDACTED] wel een langere termijn worden gegeven dan de gevorderde 48 uur na betekening van deze beschikking. [REDACTED] wenst namelijk ook

verificatoire bescheiden te ontvangen dat [REDACTED] niet meer beschikt over een kopie, back-up synchronisatie of andere reproductie, en daarvoor is een termijn van 48 uur mogelijk te kort. [REDACTED] zal dan ook een termijn van één week na betekening worden gegeven. Voor wat betreft de bedrijfsmiddelen geldt dat [REDACTED] heeft gesteld dat [REDACTED] naast zijn eigen laptop en telefoon met accessoires ook over de laptop van een voormalig medewerker beschikt [REDACTED]. Gesteld noch gebleken is van andere zaken dan deze. De veroordeling zal daarom daartoe worden beperkt.

5.19. Verder zal [REDACTED] zoals verzocht moeten meewerken aan het overdragen van de administratieve toegangsrechten tot de bankrekeningen. Ter zitting heeft [REDACTED] verklaard dat hij inderdaad nog toegang heeft tot in ieder geval de Revolut bankrekening van [REDACTED]. Voor het behouden van de toegang tot de bankrekening(en) van [REDACTED] en de weigering om die administratieve toegang over te dragen, terwijl [REDACTED] dit zelf niet kon doen én [REDACTED] zich had neergelegd bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst, heeft [REDACTED] ook geen goede reden. Het enkele feit dat er na zijn schorsing betalingen zijn gedaan waar [REDACTED] het niet mee eens was is onvoldoende reden om die toegang te behouden. De rechtbank zal ook deze vordering op straffe van een dwangsom toewijzen. Wel zal de veroordeling beperkt worden tot het Revolut account van [REDACTED], nu niet gesteld of gebleken is dat [REDACTED] nog toegang heeft tot andere bankrekeningen van [REDACTED]. De dwangsom zal ook worden beperkt tot € 250,- per dag dat [REDACTED] geen gehoor geeft aan deze veroordeling, met een maximum van € 15.000,-.

Proceskosten

5.20. [REDACTED] is in het tegenverzoek in het ongelijk gesteld en moet daarom de proceskosten, inclusief nakosten, betalen. Deze worden begroot op € 1.719,-, bestaande uit € 836,- (2 punten x factor 0,5) aan salaris gemachtigde, € 735,- aan griffierecht en € 148,00 aan nakosten.

6. De beslissing

De rechtbank

In het verzoek van [REDACTED]

6.1. wijst het verzoek af,

6.2. veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten van € 9.410,-, te betalen binnen veertien dagen na aanschrijving daartoe,

In de tegenverzoeken van [REDACTED]

6.3. veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] te betalen een bedrag aan contractuele boete van € 25.000,-, zij het met inachtneming van de verrekening die al heeft plaatsgevonden van € 2.030,60 zoals genoemd in rov. 5.17,

6.4. beveelt [REDACTED] om binnen één week na betekening van deze beschikking alle bedrijfsinformatie van [REDACTED] definitief te verwijderen, de door [REDACTED] ter beschikking gestelde laptops en een mobiele telefoon inclusief accessoires, zoals weergegeven in rov. 5.18, te retourneren en schriftelijk én met verificatoire bescheiden te bevestigen dat hij niet

langer over enige kopie, back-up, synchronisatie of andere reproductie beschikt, op straffe van een dwangsom van € 250,00 per dag of gedeelte daarvan dat ■■■ hiermee in gebreke blijft, met een maximum van € 15.000,00,

6.5. beveelt ■■■ om binnen 48 uur na betekening van deze beschikking medewerking te verlenen aan het aanmaken van nieuwe administratieve gebruikers en de overdracht van alle administratieve toegangsrechten tot het Revolut account, zodat ■■■ weer de volledige administratieve controle verkrijgt over die bankrekening, op straffe van een dwangsom van € 250,00 per dag of gedeelte daarvan dat ■■■ hiermee in gebreke blijft, met een maximum van € 15.000,00,

6.6. veroordeelt ■■■ in de proceskosten van € 1.719,- te betalen binnen veertien dagen na aanschrijving daartoe,

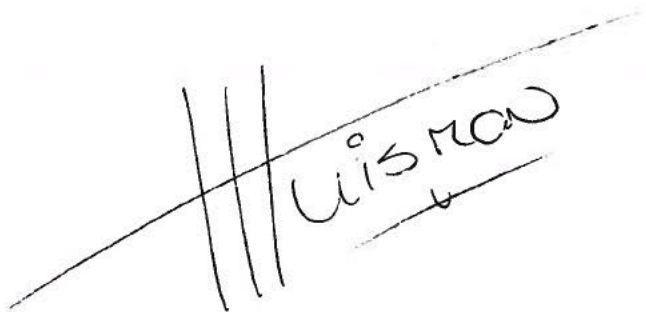
In het verzoek en het tegenverzoek:

6.7. veroordeelt ■■■ tot betaling van € 98,00 plus de kosten van betekening als ■■■ niet tijdig aan de veroordelingen voldoet en de beschikking daarna wordt betekend,

6.8. verklaart deze beschikking, met uitzondering van de beslissingen onder 6.1. en 6.9., uitvoerbaar bij voorraad,

6.9. wijst het meer of anders verzochte af.

Deze beschikking is gegeven door mr. J. Higler-Huisman en in het openbaar uitgesproken op 27 augustus 2026.





VOOR AFSCHRIFT CONFORM
De griffier van de
Rechtbank Amsterdam

