

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werknemer schendt veiligheidsvoorschriften en daarmee het vertrouwen van werkgever door zonder toestemming een dag eerder dan gepland een computerruimte van werkgever in Mumbai te betreden. Ontslag op staande voet te zware maatregel, wel ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werkgever is een internationale organisatie die zich bezighoudt met het verzenden van wereldwijde betalingsopdrachten. Werknemer is op 15 december 2016 in dienst getreden bij werkgever in de functie van Senior Security Management Specialist. Werknemer geeft trainingen over beveiligingsmaatregelen aan collega's en ook aan financiële instellingen. In de periode van 25 september tot en met 8 oktober was werknemer ingepland om een werkbezoek uit te voeren aan een computerruimte van werkgever in India te Mumbai. Werknemer was door werkgever per 27 september 2019 tot en met 30 september 2019 aangemeld om deze computerruimte te betreden. Op 26 september 2019, een dag eerder dan gepland, heeft werknemer met twee andere medewerkers de computerruimte van werkgever betreden. Werknemer heeft toen de veiligheidsmaatregelen voor het binnentreden van de computerruimte (de SPV6 procedure) en het Beleid Fysieke Beveiliging (PSP) niet nageleefd. De leidinggevende van werknemer heeft hem die dag medegedeeld dat sprake is geweest van een 'security incident'. Op 1 oktober 2019 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen. Werkgever verzoekt bij wijze van tegenverzoek onder andere de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen.

Oordeel

Vast staat dat werknemer de veiligheidsvoorschriften heeft geschonden. Werknemer heeft voordat hij de computerruimte ging betreden werkgever niet gebeld om de reden van het binnentreden te melden. Daarnaast droegen de twee andere werknemers geen badge en hebben zij zich niet geïdentificeerd. Voorts vroeg werknemer een uur van te voren dit nieuwe tijdstip van zijn bezoek aan. Normaliter dient een dergelijk verzoek 24 uur van te voren te worden gedaan. Dit heeft geleid tot een melding van ongeautoriseerde toegang. De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet als een te zware maatregel moet worden aangemerkt, mede gezien de ernstige gevolgen daarvan voor werknemer, te weten

geen loon en geen aanspraak op socialezekerheidsuitkering. Van belang daarbij is dat werknemer tegenover zijn leidinggevende meteen heeft toegegeven dat hij een misstap had begaan. Een cumulatie van factoren, zoals vermoeidheid, hebben tot deze misstap geleid. Het betreft een menselijke fout en niet is gebleken dat het handelen van werknemer is ingegeven door eigenbelang. Voorts is niet komen vaststaan dat het niet in acht nemen van de veiligheidsregels heeft geleid tot schade bij werkgever. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de gedragingen van werknemer wel een redelijke grond voor ontbinding ex artikel 7:669 lid 3 sub e BW op. Werknemer heeft het vertrouwen van werkgever ernstig geschaad. Van werknemer kan worden verlangd dat hij alle veiligheidsvoorschriften goed kent en correct naleeft. Werknemer kan zich in zijn positie geen misstap veroorloven. Als hij moe en daardoor minder geconcentreerd is, dient hij extra voorzorgsmaatregelen te treffen. Vanwege zijn functie had werknemer een extra zorgplicht om zijn taken goed uit te voeren en het vertrouwen van werkgever niet te schenden. Van werkgever kan dan ook niet verwacht worden de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. De kantonrechter kwalificeert het voorgaande tevens als ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer, maar ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 18-12-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:14222

Zaaknummer: 8150843 EJ VERZ 19-87074

Rechters: G.M.A. van Zaltbommel-Uittenbogaard

Advocaten: E.T. Panneflek en L. Milders

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW