

RECHTSPRAAK

DJI-medewerker is terecht op staande voet ontslagen na het sturen van vertrouwelijke documenten naar zijn privémail. Toekenning transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is sinds 2006 werkzaam bij de Staat der Nederlanden (Dienst Justitiële Inrichtingen) en bekleedt sinds 2017 de functie van senior transportbegeleider bij de Landelijke Bijzondere Bijstandseenheid (LBB), een specialistisch onderdeel van de Dienst Vervoer en Ondersteuning (DV&O). Op 13 maart 2023 is werknemer aangehouden op verdenking van het overtreden van artikel 138c van het Wetboek van Strafrecht (het delen van niet-openbare gegevens) en is hij in verzekering gesteld. Werknemer is vervolgens op dezelfde dag op drie verschillende tijdstippen door de Rijksrecherche verhoord. Nadat hij op 15 maart 2023 weer op vrije voeten is gesteld, heeft DV&O hem uitgenodigd voor een hoorgesprek naar aanleiding van de aanhouding. Dit gesprek vond plaats op 21 maart 2023. Vanwege het lopende onderzoek door de Rijksrecherche is werknemer geschorst met behoud van loon. Op 15 juni 2023 heeft DV&O het proces-verbaal van bevindingen inzake het onderzoek naar werknemer van de Rijksrecherche ontvangen. Het proces-verbaal is niet dezelfde dag met werknemer gedeeld. Op 20 juni 2023 deelde de Rijksrecherche aan DV&O (in de persoon van A, voormalig divisiemanager Specialistische Taken) mee dat het proces-verbaal alsnog gedeeld mocht worden met werknemer, waarna A werknemer dezelfde dag voor een gesprek met DV&O heeft uitgenodigd. Dit gesprek heeft op 22 juni 2023 plaatsgevonden, waarbij DV&O werknemer een kopie van het proces-verbaal heeft overhandigd en hem de gelegenheid heeft gegeven dit eerst door te lezen. Na afloop van het gesprek is werknemer op staande voet ontslagen. DV&O heeft het ontslag op staande voet bevestigd in de brief van 23 juni 2023. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd, maar in het (voorwaardelijk) tegenverzoek van de Staat geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden zonder toekenning van een transitievergoeding of billijke vergoeding. Werknemer verzoekt in hoger beroep primair herstel van de arbeidsovereenkomst en doorbetaling van loon. De Staat verzoekt in het incidenteel hoger beroep dat het hof bepaalt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Anders dan werknemer betoogt, is het ontslag naar het oordeel van het hof onverwijld gegeven. Weliswaar is DV&O al op 15 juni 2023 op de hoogte gekomen van de verweten

gedragingen, maar de Dienst heeft onbetwist aangevoerd dat zij op dat moment nog geen toestemming van de Rijksrecherche had om het proces-verbaal van bevindingen met werknemer te delen. Die toestemming kreeg DV&O op 20 juni 2023, waarop DV&O nog dezelfde dag een afspraak met werknemer heeft gemaakt voor een gesprek op 22 juni 2023. Uit deze gang van zaken volgt dat DV&O in dit stadium voortvarend genoeg heeft gehandeld. Het achterwege blijven van een deugdelijk onderzoek naar het bestaan van een dringende reden, waaronder het niet of niet voldoende in acht nemen van het beginsel van hoor en wederhoor, betekent niet dat geen sprake kan zijn van een dringende reden voor ontslag op staande voet, anders dan de kantonrechter had overwogen. De conclusie luidt dat werknemer, gelet op de context waarbinnen de DV&O opereert en waarbij de veiligheid van collega's een prominente plaats inneemt, een onaanvaardbaar risico heeft genomen door de twee documenten die aan de e-mails van 8 februari en 20 oktober 2021 waren gehecht, naar zijn privé e-mailadres op een niet beveiligde laptop te sturen. Ook al was werknemer zich er niet van bewust dat dit niet mocht, hij had zich er wel van bewust moeten zijn, gelet op de aandacht die zijn werkgever voor het veilig digitaal omgaan met vertrouwelijke informatie had gevraagd. Hiermee is de dringende reden voldoende komen vast te staan. Het hof acht, alles afwegende, het ontslag op staande voet gerechtvaardigd. Dit betekent dat de kantonrechter de opzegging ten onrechte heeft vernietigd. Als gevolg van de voorwaardelijke ontbinding waar de Staat om had verzocht, is de arbeidsovereenkomst geëindigd per 1 februari 2024. In de tussenliggende periode heeft werknemer niet gewerkt. Dat de arbeid niet is verricht, behoort in redelijkheid voor risico van werknemer te komen. Werknemer zal het loon dat hij heeft ontvangen in de periode 20 oktober 2023 tot 1 februari 2024 aan de Staat moeten terugbetalen. Ook zal werknemer de gefixeerde schadevergoeding van artikel 7:677 lid 2 en 3 BW aan de Staat moeten betalen.

Transitievergoeding

Het hof zal de Staat wel veroordelen om aan werknemer de wettelijke transitievergoeding te betalen. Het hof is er namelijk niet van overtuigd geraakt dat werknemer slechte intenties had bij het versturen van de gewraakte e-mailberichten met bijlagen noch dat hij de bedoeling heeft gehad de hierin neergelegde informatie te openbaren. Het hof is niet gebleken dat werknemer ongewenste contacten onderhield aan wie hij mogelijk informatie zou hebben doorgespeeld. Werknemer heeft verregaand nonchalant gehandeld hetgeen verwijtbaar maar geen ernstig verwijtbaar handelen oplevert.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:8017

Zaaknummer: 200.339.859

Rechters: A.A. van Rossum, M.E.L. Fikkers en mr. dr. P. Kruit

Advocaten: S. Wouters en A.J. Verhagen

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en