

## ECLI:NL:RBZWB:2014:1561

Instantie	Rechtbank Zeeland-West-Brabant
<a href="#">Datum</a> uitspraak	04-03-2014
<a href="#">Datum</a> publicatie	10-03-2014
Zaaknummer	2628514-AZ-13-244
Rechtsgebieden	Civiel recht
Bijzondere kenmerken	Eerste aanleg - enkelvoudig
Inhoudsindicatie	Voorwaardelijk ontbindingsverzoek van <a href="#">werkgever</a> toegewezen. Manipulatie van het computersysteem van de werkgever door de werknemer om zo het weglekken van 3.000 tot 5.000 liter vloeistof te verdoezelen, levert grond op voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een dringende reden.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl

### Uitspraak

#### RECHTBANK ZEELAND-WEST BRABANT

Kanton

Tilburg

zaaknummer 2628514 AZ VERZ 13-244

#### beschikking van 4 maart 2014

inzake

**[verzoekster]** [\[naam 1\]](#),  
gevestigd te [woonplaats],  
verzoekster,  
gemachtigden: mrs. Th. Timmermans en A. Hendriksen, advocaten te Amsterdam,

tegen

**[VOORNAAM]** **[verweerder]**,  
wonende te [woonplaats],  
verweerder,  
gemachtigde: mr. R.E. de Vries, jurist bij FNV Bondgenoten.

Partijen worden door de kantonrechter hierna "[verzoekster]" en "[verweerder]" genoemd.

#### 1 Het verloop van de procedure

- 1.1 Het verloop van de [procedure](#) blijkt uit de volgende stukken:
  - a. het op 16 december 2013 ter griffie ontvangen voorwaardelijk verzoekschrift met producties;
  - b. het op 15 januari 2014 ter griffie ontvangen verweerschrift.
- 1.2 De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 11 februari 2014. [verzoekster] is ter zitting verschenen in de personen van [\[naam 1\]](#), bijgestaan door haar beide gemachtigden. [verweerder] was in persoon aanwezig, bijgestaan door zijn gemachtigde. Mr. Timmermans heeft pleitaantekeningen overgelegd.

#### 2 De feiten

Op grond van de niet of onvoldoende weersproken stellingen van partijen en de overgelegde producties gaat de kantonrechter uit van de volgende feiten:

a. [verweerder], geboren op 19 juli 1965, is met ingang van 1 september 2000 bij [verzoekster] in dienst getreden.

b. [verweerder] is thans werkzaam in de functie van Process Operator te Waalwijk, tegen een brutoloon van € 2.805,23 per maand, exclusief 30% ploegentoeslag, 8% vakantietoeslag en 8,33% gratificatie.

Binnen [verzoekster] wordt gewerkt met diverse gevaarlijke stoffen en geldt een veiligheidsbeleid. Dit veiligheidsbeleid wordt door [verzoekster] regelmatig onder de aandacht van de werknemers gebracht.

Een zeer belangrijke verantwoordelijkheid van een Process Operator binnen [verzoekster] is het zorgdragen voor naleving van de veiligheidsvoorschriften.

Binnen [verzoekster] gelden 6 "Cardinal Procedures" (veiligheidsgeboden, ook wel "CP's" genoemd). Regel zes van deze geboden luidt als volgt:

*"Het is medewerkers verboden om een meldingsplichtig SHE-incident (opmerking kantonrechter: SHE staat binnen [verzoekster] voor Safety, Health and Environment) opzettelijk te negeren of te verbergen".*

Het lekken van vloeistoffen (ongeacht de hoeveelheid) geldt binnen [verzoekster] als een veiligheidsincident dat gemeld dient te worden (conform de "Overview of Reportable Incidents").

[naam 2] en zijn collega Process Operator P.A.M. [verweerder] hebben de geldende werkinstructies op het punt van het handtekeningensysteem op 10 november 2013 niet volledig nageleefd althans is er sprake geweest van een miscommunicatie tussen beiden, waardoor vloeistof is weggelekt uit het productieproces.

[verweerder] heeft, toen hij het weglekken van de vloeistof constateerde, alle vloeistof laten weglopen in een riool. [naam 2], die buiten aan het werk was op het moment dat de spill (binnen) ontstond, is op enig moment langs gekomen en heeft [verweerder] meegeholpen met het opruimen van de vloeistof. [verweerder] en [naam 2] dachten op dat moment te maken te hebben met een beperkte lekkage waarbij een paar honderd liter vloeistof was weggelekt. Er is door hen geen melding gemaakt van het lekken van de vloeistof.

Toen [verweerder] later die dag de systemen checkte kwam hij tot de conclusie dat het niet ging om een paar honderd liter, maar om het weglekken van 3.000 tot 5.000 liter. [verweerder] heeft toen in het operationele systeem het overgebleven volume vloeistof opgehoogd tot het originele niveau, zodat het weglekken niet meer (direct) zichtbaar was in het systeem.

De ploeg die na de dienst van [naam 2] en [verweerder] startte, heeft waargenomen dat er iets niet klopte aan het weergegeven vloeistofniveau toen de vloeistof overgeheveld werd van de productietank naar de opslagtank. Op dat moment werd zichtbaar dat er veel minder in de productietank had gezeten dan de systemen aangaven.

Er is door [verzoekster] een onderzoek opgestart, waarbij [naam 2] en [verweerder] gehoord zijn. Uiteindelijk heeft dat onderzoek ertoe geleid dat [verweerder] op 20 november 2013 op staande voet is ontslagen wegens -samengevat- het niet melden van het weglekken van de vloeistof en het aanpassen van het systeem zodat het weglekken niet meer (direct) zichtbaar was. [naam 2] is op 20 november 2013 schriftelijk bericht dat [verzoekster] zich op korte termijn met een ontbindingsverzoek tot de rechter zou wenden.

### 3. Het (voorwaardelijk) verzoek en het verweer

3.1 [verzoekster] heeft verzocht de arbeidsovereenkomst met [verweerder], voor het geval het dienstverband tussen partijen nog mocht blijken te bestaan, op een zo kort mogelijke termijn te ontbinden wegens gewichtige redenen, primair vanwege een dringende reden en subsidiair vanwege een verandering in de omstandigheden bestaande uit een onherstelbare vertrouwensbreuk, zonder toekenning van een vergoeding aan [verweerder].

Daartoe heeft [verzoekster] -samengevat- het volgende gesteld.

[verweerder] heeft niet alleen opzettelijk nagelaten melding te maken van het weglekken van de vloeistof, maar hij heeft ook nog eens de systemen van [verzoekster] gemanipuleerd om het weglekken te verdoezelen. Beide gedragingen leveren volgens [verzoekster] ieder voor zich en zeker gezamenlijk een dringende reden voor een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op.

[verzoekster] rekent het [verweerder] zeer zwaar aan dat hij het in hem gestelde vertrouwen op grove wijze heeft geschonden door gegevens in het computersysteem aan te passen, zodat zijn collega's en leidinggevenden de lekkage niet zouden opmerken. Hierdoor heeft [verzoekster] het vertrouwen in [verweerder] definitief verloren, waardoor subsidiair tevens sprake is van een zodanige verandering in de omstandigheden dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet volgen.

3.2 [verweerder] heeft -samengevat- het volgende verweer gevoerd. [verweerder] is van mening dat absoluut geen sprake is van een dringende reden voor ontbinding van de tussen hem en [verzoekster] bestaande arbeidsovereenkomst. Hij erkent dat hij de veiligheidsvoorschriften heeft overtreden, maar er was sprake van een vergissing die aanmerkelijk verdergaande consequenties had dan hij kon overzien op het moment dat hij zich realiseerde dat hij zich had vergist. Daarnaast stelt [verweerder] dat hij een loyaliteitsconflict ervoer, omdat hij zich de mogelijke consequenties van het melden voor [naam 2] realiseerde, nu deze collega volgens hem al eerder bij een veiligheidsincident betrokken was. Op dat moment heeft hij als collega een voor velen wellicht invoelbare beslissing genomen, maar is hij zijn verplichtingen als werknemer niet nagekomen. Zonder overleg en zonder verder na te denken, hebben hij en [naam 2] samen de vloeistof met een waterslang weggespoten. Pas veel later op de dag zag [verweerder] in het systeem dat er een aanmerkelijk grotere hoeveelheid vloeistof was weggelekt dan hij had verondersteld. Omdat hij zich realiseerde dat hij niet correct had gehandeld door het niet melden van het incident en hij op dat moment het incident ook niet meer durfde te melden, hebben hij en [naam 2] besloten dan het systeem maar aan te passen. Verder is volgens [verweerder] van belang dat nooit sprake was van een daadwerkelijk veiligheidsrisico, omdat de weggelekte vloeistof een emulsie op waterbasis betrof die in de waterzuivering van [verzoekster] terecht is gekomen.

Ten slotte heeft [verweerder] een beroep gedaan op zijn persoonlijke omstandigheden; hij heeft gedurende zijn lange dienstverband altijd goed gefunctioneerd, goede beoordelingen gehad, is niet eerder betrokken geweest bij soortgelijke incidenten en ervoer thuis grote problemen. Mede door die problemen thuis heeft hij in een vlaag van verstandsverbijstering gehandeld. Onder de gegeven omstandigheden had volstaan moeten worden met een minder zware sanctie, aldus [verweerder].

Ook voor ontbinding op grond van een verandering in de omstandigheden bestaande uit een blijvende vertrouwensbreuk acht [verweerder] geen plaats. [verweerder] erkent dat hetgeen hij heeft gedaan geen schoonheidsprijs verdient, maar meent anderzijds dat hij [verzoekster] geen aanleiding heeft gegeven om gelet op zijn onberispelijke arbeidsverleden het vertrouwen in hem

blijvend op te zeggen en dat [verzoekster] althans enig begrip had moeten kunnen opbrengen voor het loyaliteitsconflict waarmee hij werd geconfronteerd. Zou de kantonrechter de arbeids-overeenkomst toch ontbinden op grond van een verandering in de omstandigheden, dan verzoekt hij om een door de kantonrechter in goede justitie te bepalen ontbindings-vergoeding.

#### 4. De beoordeling

- 4.1 Gesteld noch gebleken is dat het voorwaardelijke ontbindingsverzoek verband houdt met een opzegverbod.
- 4.2 [verzoekster] heeft verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor het geval de arbeidsovereenkomst niet blijkt te zijn beëindigd. Voorop gesteld wordt dat een werkgever hierbij een gerechtvaardigd belang kan hebben om onzekerheid te voorkomen en eventuele loondoorbetalingsverplichtingen over een lange termijn te voorkomen. Dit verzoek kan mede zijn gebaseerd op de (zelfde) reden(en) die voor het ontslag op staande voet is (zijn) gegeven, maar deze reden(en) moet(en) voor dat geval naar het oordeel van de kantonrechter dan wel voldoende komen vast te staan.
- 4.3 Ingevolge artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek worden voor de werkgever als dringende redenen, die een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen, beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die tot gevolg hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Voor de beoordeling of er sprake is van een dringende reden dient gelet te worden op alle feiten en omstandigheden van het geval, waaronder de aard en ernst van de als zodanig aangemerkte gedraging, de wijze waarop in het verleden is gefunctioneerd, evenals de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals leeftijd en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor de werknemer heeft. Ook indien de gevolgen ingrijpend zijn kan een afweging van de persoonlijke omstandigheden tegen de aard en de ernst van de dringende reden tot de slotsom leiden dat een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is (vgl. onder meer Hoge Raad 12 februari 1999, NJ 1999, 643).
- 4.4 Vastgesteld wordt dat [verweerder] de hem verweten gedragingen niet heeft betwist. Verder staat vast dat [verzoekster] een bijzonder grote verantwoordelijkheid draagt als het gaat om het garanderen van de veiligheid van haar werknemers, producten en de directe omgeving van de productielocaties. In dat kader hecht [verzoekster] terecht zwaar aan handhaving van het veiligheidsbeleid en aan het melden van veiligheidsincidenten. Naar het oordeel van de kantonrechter is, alle omstandigheden van het geval in aanmerking genomen, sprake van een dringende reden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst met [verweerder]. Ondanks zijn verplichting hiertoe, heeft [verweerder] geen melding gemaakt van het weglekken van de vloeistof. Ook toen hij te weten kwam dat het niet om een paar honderd liter maar om 3.000 tot 5.000 liter weggelekte vloeistof ging, heeft hij geen melding gedaan bij [verzoekster]. Integendeel. [verweerder] besloot een aantal uren na het incident om, in plaats van het incident alsnog te melden, wijzigingen aan te brengen in het computersysteem van [verzoekster] om zo deze (niet te verwaarlozen) spill te verdoezelen. [verweerder] is met deze manipulatie van het systeem naar het oordeel van de kantonrechter alle grenzen van goed werknemerschap te buiten gegaan en heeft

[verzoekster] hierdoor een dringende reden gegeven voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Met een minder vergaande sanctie hoefde [verzoekster] niet te volstaan. [verweerder] heeft ook ruim de tijd gehad om zijn handelen en nalaten te overdenken. Tussen het lekken van de vloeistof en het door hem wijzigen van de gegevens in het computersysteem is een aantal uren verstreken. Dat bij de manipulatie van het systeem sprake was van het handelen in een vlaag van verstandsverbijstering is dan ook niet aannemelijk, nog los van het feit dat voor een ontbinding op grond van een dringende reden verwijtbaarheid niet per se is vereist.

4.5 Gelet op het voorgaande zal het primaire verzoek van [verzoekster] tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, voor zover deze nog bestaat, op grond van een dringende reden worden toegewezen. Overige omstandigheden die hieraan in de weg zouden staan, zijn de kantonrechter niet gebleken. De arbeidsovereenkomst tussen partijen zal met onmiddellijke ingang, dat wil zeggen per 5 maart 2014, worden ontbonden. Aangezien er sprake is van een dringende reden is er geen grond om aan [verweerder] in het kader van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst een vergoeding toe te kennen.


4.6 Er is geen aanleiding om af te wijken van het beleid om in ontbindingszaken de proceskosten tussen partijen te verdelen, in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt.

#### **5. De beslissing**

De kantonrechter:

ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen, voor zover deze nog mocht blijken te bestaan, en bepaalt dat deze eindigt met ingang van 5 maart 2014;

bepaalt dat iedere partij de eigen proceskosten draagt.

Deze beschikking is gegeven door  mr. J.L. Sierkstra en is in het openbaar uitgesproken op 4 maart 2014, in tegenwoordigheid van de griffier.