

ECLI:NL:RBOVE:2020:4497

Instantie	Rechtbank Overijssel
Datum uitspraak	21-12-2020
Datum publicatie	23-12-2020
Zaaknummer	8845452 \ EJ VERZ 20-365
Rechtsgebieden	Arbeidsrecht
Bijzondere kenmerken	Beschikking
Inhoudsindicatie	Verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen, o.a. meerdere malen liegen en het overleggen van vervalste documenten. Verzoek toegewezen, ondanks langdurig (onberispelijk) dienst verband. Geen transitievergoeding.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl AR-Updates.nl 2020-1560

Uitspraak

RECHTBANK OVERIJSEL

Team kanton en handelsrecht
Zittingsplaats Zwolle

Zaaknummer : 8845452 \ EJ VERZ 20-365

Beschikking van de kantonrechter van 21 december 2020

in de zaak van

de overheidsinstelling **DE STAAT DER NEDERLANDEN, NAMENS DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID, VERTEGENWOORDIGD DOOR DHR. D. VETTE VAN DE DIENST JUSTITIËLE INRICHTINGEN, LOCATIE PI ACHTERHOEK**,
gevestigd en kantoorhoudende te Zutphen,
verzoekende partij, verder te noemen DJI,
gemachtigde: mr. H. Hansma,

tegen

[verweerder] ,
wonende te [woonplaats] ,
verwerende partij, verder te noemen [verweerder] ,
gemachtigde: mr. M.P. Bökkerink-de Koning.

1 De procedure

- 1.1. DJI heeft een verzoek ingediend strekkende tot ontbinding van de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst. [verweerder] heeft een verweerschrift ingediend.
- 1.2. Op 16 november 2020 heeft de mondelinge behandeling plaatsgevonden (via Skype). De griffier heeft aantekeningen gemaakt van hetgeen partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht. Voorafgaand aan de zitting heeft DJI per e-mail van 16 november 2020 een pleitnota en een aanvullende productie toegestuurd.

2 De feiten

- 2.1. DJI is onderdeel van het Ministerie van Justitie en Veiligheid en daarmee van de Staat der Nederlanden. DJI voert namens de minister van Justitie en Veiligheid straffen en vrijheidsbenemende maatregelen uit die door de rechter zijn opgelegd. DJI is verantwoordelijk voor de dagelijkse zorg en veiligheid van justitiabelen en werkt met hen samen aan voorbereiding op terugkeer in de maatschappij. De werknemers van DJI zijn ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet.
- 2.2. [verweerder] , geboren [1962] , is sinds 16 april 1990 in dienst van de Rijksoverheid. Op 1 mei 1997 is aangesteld bij DJI, voor de Penitentiaire Inrichting Achterhoek Zutphen. Hij werkt voor onbepaalde tijd fulltime (36 uur) in de functie van Senior Complexbeveiligder. Zijn bruto maandsalaris ligt rond de € 2.500,00 (partijen gaan uit van verschillende bedragen, voor het hierna volgende is dat echter niet relevant) exclusief onregelmatigheidstoeslag en emolumenten. Per 1 januari 2020 is de aanstelling van [verweerder] van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst.
- 2.3. In het functieprofiel van een (inrichtings)beveiligder bij DJI, wordt integriteit als een van de competenties genoemd.
- 2.4. Op de arbeidsovereenkomst van [verweerder] zijn naast de cao Rijk en de Ambtenarenwet de Gedragscode Integriteit Rijk en de Gedragscode DJI van toepassing.

Artikel 6 Ambtenarenwet luidt als volgt:

- 1. De ambtenaar is gehouden de bij of krachtens de wet op hem rustende en uit zijn functie voortvloeiende verplichtingen te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt.*
- 2. Het niet naleven van het eerste lid geldt voor de toepassing van het Burgerlijk Wetboek als een tekortkoming in het nakomen van de plichten welke de arbeidsovereenkomst aan de ambtenaar oplegt.*

Paragraaf 3.2. van de Gedragscode Integriteit Rijk luidt, voor zover hier relevant, als volgt:

"(...) Ook in de omgang met anderen ben je betrouwbaar en zorgvuldig, Van jou wordt naar de ander correct, fatsoenlijk, en respectvol gedrag verwacht.(...)"

In de Gedragscode DJI worden de volgende kernwaarden genoemd, waarvan verwacht wordt dat ze door haar medewerkers in de praktijk worden gebracht: *respect, betrouwbaarheid, openheid en professionaliteit*. Bij de uitwerking van de kernwaarde betrouwbaarheid staat op pagina 13 van de Gedragscode DJI:

" Verstreken foutieve informatie

Betrouwbaarheid bevordert de kwaliteit van het werk, de veiligheid en de werksfeer. Daarin speel jij een grote rol door altijd de juiste personen op de juiste wijze te informeren. Het opzettelijk verstrekken van onjuiste of gemanipuleerde informatie wordt niet getolereerd, evenals het opzettelijk verzwijgen van informatie waarvan je redelijkerwijs kunt aannemen dat die voor een collega van dienst belangrijk zijn."

Op pagina 25 van de Gedragscode DJI staat onder meer het volgende:

Wat gebeurt er bij (een vermoeden van) plichtsverzuim?

(...) Als er alleen nog maar een vermoeden van plichtsverzuim is, moet het bevoegd gezag goed nadenken of een ordemaatregel in dit geval proportioneel is. Bij een vermoeden van plichtsverzuim is het bevoegd gezag verplicht het Bureau Integriteit in te schakelen om onafhankelijk onderzoek te doen. Het BI praat met getuigen en betrokkenen, heeft toegang tot alle DJI-systemen en openbare bronnen en kan informatie van politie en Justitie opvragen. Het BI geeft antwoord op een onderzoeksvraag, maar niet hoe hier vervolgens op gehandeld moet worden, dat is aan het bevoegd gezag."

- 2.5. Bij zijn indiensttreding heeft [verweerder] de eed afgelegd, waarmee hij heeft verklaard dat hij zich als een goed ambtenaar zal gedragen.
- 2.6. Op 27 september 2018 heeft [verweerder] als blijk van waardering voor de uitvoering van zijn taken gedurende 25 jaar een oorkonde en medaille ontvangen, te weten "de medaille voor trouwe en langdurige dienst bij de dienst justitiële inrichtingen".
- 2.7. Vanaf maart 2020 is Nederland, net als veel andere landen, getroffen door het coronavirus. Ook DJI heeft de nodige maatregelen genomen om verspreiding van het coronavirus onder werknemers en gedetineerden tegen te gaan. Voorafgaand aan de zomervakantieperiode heeft DJI haar werknemers informatie vertrekt over hoe werknemers moeten omgaan met vakanties naar zogenoemde gele, oranje en rode gebieden. In week 24 en week 30 heeft DJI hierover informatie opgenomen in de nieuwsbrief. In de nieuwsbrief van week 24 is het volgende opgenomen:

" Ik ben in het buitenland en kan niet terugkomen naar Nederland. Hierdoor kan ik ook niet werken. Heb ik recht op mijn loon? Tot 15 juni 2020 behoud je het recht op loondoorbetaling, mits er op het moment van vertrek geen sprake was van een oranje of rood reisadvies en je er alles aan hebt gedaan om deze situatie te voorkomen of op te lossen. Met ingang van 15 juni 2020 kun je je niet meer beroepen op overmacht als je niet tijdig aan het werk kunt omdat je niet kunt terugkeren naar Nederland. Je hebt dan geen recht meer op loondoorbetaling. Kun je door een gewijzigde situatie niet terugkeren naar Nederland of moet je na terugkeer in quarantaine? Dan moet je vanaf 15 juni vakantie-uren of onbetaald verlof opnemen voor de periode dat je niet kunt werken (tenzij je in het buitenland of in quarantaine kunt telewerken). Houd hier rekening mee als je besluit naar het buitenland te gaan."

In de nieuwsbrief van week 30 staat:

"code rood of code oranje

Als je reist naar een land waar op het moment van vertrek reisadvies code rood of oranje geldt en je kunt vervolgens niet terugkeren naar Nederland of je moet bij terugkomst in Nederland in quarantaine en je kunt hierdoor niet tijdig aan het werk, dan is deze situatie voor jouw rekening en risico. Je moet

dan extra vakantie-uren of onbetaald verlof opnemen. (...)"

- 2.8. [verweerder] had verlof van 22 juli tot en met 15 augustus 2020. In die periode is hij in Turkije geweest. Op dat moment gold voor Turkije in verband met het coronavirus code oranje. Voorafgaand aan de retourvlucht naar Nederland heeft [verweerder] op 13 augustus 2020 een coronatest laten afnemen in Turkije. De uitslag hiervan was negatief.
- 2.9. Op 12 augustus 2020 heeft er via WhatsApp en telefonisch contact plaatsgevonden tussen [verweerder] en zijn leidinggevende, de heer [A] . Hierbij heeft [verweerder] verklaard dat hij op dat moment in München was en dat hij de Griekse eilanden Kreta en Rhodos had bezocht. Voor die gebieden gold op dat moment code geel.
- 2.10. Op 16 augustus 2020 heeft [verweerder] zijn vakantie afgesloten en is hij weer aan het werk gegaan bij DJI. Op die avond is de heer [B] werkzaam als teammanager van [verweerder] . In reactie op vragen van [B] over of [verweerder] tijdens zijn vakantie in gebied met code oranje is geweest, heeft [verweerder] ontkennend geantwoord en verklaard dat hij in Griekenland is geweest.
- 2.11. Op 17 augustus 2020 verklaarde de heer [C] , een collega van [verweerder] , dat [verweerder] tijdens zijn vakantie in Turkije is geweest. [A] heeft [verweerder] geconfronteerd met de verklaring van zijn collega. Ten overstaan van [A] , de heer [D] en de heer [E] heeft [verweerder] ontkend dat hij in Turkije is geweest. Dit heeft hij vervolgens per e-mail bevestigd aan het Hoofd Beveiliging de heer [F] . In deze e-mail heeft [verweerder] verklaard dat hij tijdens zijn vakantie veertien dagen in Griekenland en zes dagen in Duitsland is geweest.
- 2.12. Op navraag van de betrokken leidinggevendenden verklaarde [G] , ook een collega van [verweerder] , op 19 augustus 2020 dat [verweerder] wel in Turkije is geweest. Hierop heeft op 20 augustus opnieuw een gesprek met [verweerder] plaatsgevonden. DJI heeft [verweerder] gevraagd zijn verklaring dat hij niet in Turkije is geweest te onderbouwen door het versturen van vakantiegegevens.
- 2.13. Op 23 augustus 2020 heeft [verweerder] een ondertekend document aan DJI verstrekt met daarin gegevens van een retourvlucht tussen Düsseldorf en Rhodos.
- 2.14. Omdat voornoemd document de nodige twijfels opriep, heeft op 27 augustus 2020 opnieuw een gesprek tussen DJI en [verweerder] plaatsgevonden. Hierbij heeft [verweerder] nogmaals verklaard dat hij tijdens zijn vakantie alleen in Duitsland en Griekenland is geweest. Van dit gesprek is een verslag gemaakt dat door [verweerder] is ondertekend.
- 2.15. In verband met aanhoudende twijfel over de juistheid van het verhaal van [verweerder] heeft DJI Bureau Integriteit (BI) ingeschakeld. BI kreeg als opdracht om te onderzoeken in welke landen [verweerder] tijdens zijn vakantie van 22 juli 2020 tot en met 15 augustus 2020 is geweest. Hangende het onderzoek is [verweerder] geschorst, met doorbetaling van zijn loon.
- 2.16. [verweerder] heeft zich ziek gemeld. Op 3 september 2020 is hij opgeroepen bij de bedrijfsarts. Ook bij de bedrijfsarts heeft [verweerder] verklaard dat hij tijdens zijn vakantie niet in Turkije is geweest. De bedrijfsarts heeft aan DJI de volgende terugkoppeling gegeven van het gesprek:

"Uw medewerker is niet beschikbaar voor werk tijdelijk. Er zijn reële beperkingen op het gebied van concentratie en aandacht verdelen. Er is sprake van werkgerelateerde problematiek. Advies : op korte termijn duidelijkheid verschaffen. Uiterlijke hersteldatum 14-9-2020. Geen oproep bedrijfsarts meer."
- 2.17. Op 4 september 2020 heeft [verweerder] contact gezocht met [A] en aan hem laten weten dat hij in de zomer wel naar Turkije is geweest. Op 8 september 2020 heeft [verweerder] telefonisch contact opgenomen met BI en aan BI verklaard dat hij wel tijdens de vakantie in Turkije is

geweest.

- 2.18. Op 15 september 2020 is [verweerder] gehoord door BI. Tijdens dat gesprek heeft hij verklaard dat hij tijdens de vakantie in Turkije is geweest en dat hij dit voor zijn leidinggevende verzwegen had uit angst dat hij in verband met een verplichte quarantaine over veertien dagen loon zou mislopen. Ook heeft hij toegelicht dat hij de vlieggegevens die hij aan zijn werkgever had overgelegd van internet heeft gehaald en bij het reisbureau heeft laten ondertekenen.
- 2.19. Op 23 september 2020 heeft BI haar onderzoeksrapport uitgebracht. Op de onderzoeksvraag in welke landen [verweerder] tijdens zijn vakantie van 22 juli 2020 tot 15 augustus 2020 is geweest heeft BI in haar rapport als volgt geantwoord:

"Op grond van de verklaring van [verweerder] wordt aangenomen dat hij van 22 juli 2020 tot 15 augustus in Turkije (Ankara en Aksaray) is geweest. Uit de door hem verstrekte reisbescheiden blijkt dat hij vanaf Düsseldorf naar Ankara is gevlogen (heen op 22 juli 2020) en van Ankara naar Düsseldorf (terug op 15 augustus 2020). Op 15 augustus 2020 heeft [verweerder] zijn werkzaamheden hervat in de PI Zutphen. [verweerder] zegt dat voornemens was op vakantie te gaan naar Griekenland en Duitsland maar dat zijn plannen zijn gewijzigd op 21 juli 2020. [verweerder] zegt dat hij pas op 21 juli 2020 besloot om naar Turkije te gaan omdat dit vanwege financiële omstandigheden (oplichting) noodzakelijk was. Voor zijn terugreis, op 13 augustus 2020, naar Nederland heeft [verweerder] een coronatest gehad waaruit blijkt dat hij het Coronavirus niet bij zich draagt. [verweerder] heeft op zijn werk in de PI Zutphen meerdere malen gelogen, gezegd en gemaaid dat hij niet in Turkije is geweest. Dit omdat hij bang was voor de (financiële)gevolgen hiervan. [verweerder] heeft er spijt van dat hij gelogen heeft op het werk. Hij schaamt zich voor zijn gedrag en wil graag snel weer aan het werk."

- 2.20. Op 29 september 2020 heeft DJI de onderzoeksresultaten van BI met [verweerder] besproken. Tijdens dit gesprek heeft DJI aangegeven dat zij zich zal beraden over vervolgstappen. Vervolgens heeft DJI per brief van 1 oktober 2020 aangekondigd dat zij zich tot de kantonrechter zal wenden om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met [verweerder] te vragen.
- 2.21. Op 14 oktober 2020 heeft [verweerder] weer een afspraak gehad met de bedrijfsarts. De bedrijfsarts heeft geconcludeerd dat de klachten waarmee [verweerder] te kampen heeft worden veroorzaakt door het arbeidsconflict. Hij adviseert DJI geen ziekteverlof toe te kennen, maar een ander soort verlof totdat het conflict is afgehandeld. Naar aanleiding van een contact met de bedrijfsarts op 11 september 2020 heeft de dienstdoende bedrijfsarts aan DJI teruggekoppeld dat ook volgens hem de klachten van [verweerder] terug te voeren zijn op wat er op het werk is gebeurd en dat de klachten geen belemmering vormen om het werk te hervatten.

3 Het geschil

- 3.1. DJI verzoekt, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, de arbeidsovereenkomst tussen partijen op grond van artikel 7:671b lid 1 sub a jo. 7:669 lid 3 sub e BW te ontbinden per een zo spoedig mogelijke datum, met veroordeling van [verweerder] in de kosten van de procedure.
- 3.2. DJI heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd dat van haar als werkgever niet kan worden verwacht om de arbeidsovereenkomst in stand te houden met een werknemer die meerdere malen onwaarheden vertelt en dit probeert te onderbouwen met een vervalst en daarmee misleidend document. Volgens DJI heeft [verweerder] met zijn gedrag de geldende Gedragscodes geschonden. Van een ambtenaar wordt integer en betrouwbaar gedrag gevraagd. Het handelen van [verweerder] levert volgens DJI ernstig plichtsverzuim op, dat een ontbinding wegens ernstige verwijtbaarheid rechtvaardigt. De persoonlijke omstandigheden van [verweerder] leveren geen rechtvaardiging op voor zijn handelen, aldus DJI.

3.3. [verweerder] heeft verweer gevoerd tegen het verzoek. Primair stelt hij zich op het standpunt dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen moet worden. Subsidiar, voor het geval de arbeidsovereenkomst wel wordt ontbonden, maakt [verweerder] aanspraak op de wettelijke transitievergoeding van € 33.163,36 bruto en vraagt hij de kantonrechter om rekening te houden met de voor hem geldende opzegtermijn.

Volgens [verweerder] is er geen sprake van verwijtbaar handelen, althans niet in zo'n ernstige mate dat van DJI niet kan worden gevergd dat zij het dienstverband laat voortduren. Mede gelet op het langdurige en onberispelijke dienstverband van [verweerder] , de omstandigheid dat het om een eenmalig incident gaat waarbij [verweerder] handelde onder enorme stress, is ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met alle gevolgen van dien, volgens [verweerder] een disproportionele maatregel. Daarnaast heeft [verweerder] als verweer naar voren gebracht dat mogelijk sprake is van een opzegverbod. In dat verband heeft hij aangevoerd dat hij sinds 3 september 2020 arbeidsongeschikt is en niet uit te sluiten is dat zijn gedrag is voortgekomen uit arbeidsongeschiktheid

3.4. Op de stellingen van partijen wordt hierna, voor zover van belang, nader ingegaan.

4 De beoordeling

Geen opzegverbod

4.1. De kantonrechter kan het verzoek van DJI tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met [verweerder] slechts inwilligen, wanneer aan de voorwaarden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:669 BW is voldaan en er geen opzegverboden als bedoeld in artikel 7:670 BW of met deze opzegverboden vergelijkbare opzegverboden gelden.

4.2. De kantonrechter stelt vast dat geen sprake is van een opzegverbod. Weliswaar heeft [verweerder] zich op 3 september 2020 ziek gemeld, maar de bedrijfsarts heeft vervolgens geoordeeld dat de klachten van [verweerder] niet berusten op ziekte, maar voortkomen uit het arbeidsconflict tussen DJI en [verweerder] . [verweerder] is het niet met deze bevindingen eens, maar hij heeft, ondanks zijn aankondiging daartoe, nog geen deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd. Mocht het oordeel van de bedrijfsarts echter al onjuist zijn, dan nog staat het opzegverbod gezien artikel 7:671b lid 6 BW niet in de weg aan ontbinding. Er bestaat namelijk geen aanleiding om aan te nemen dat het verzoek tot ontbinding verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van [verweerder] . Daarbij overweegt de kantonrechter dat [verweerder] onvoldoende heeft onderbouwd dat zijn handelen dat heeft geleid tot het onderhavige verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, is ingegeven is door zijn gezondheidsklachten.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

4.3. Op grond van artikel 7:669 lid 1 BW kan de arbeidsovereenkomst tussen partijen alleen worden ontbonden, wanneer daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van [verweerder] binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In artikel 7:669 lid 3 BW is nader omschreven wat onder een redelijke grond moet worden verstaan. In deze zaak gaat het om de vraag of [verweerder] zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van DJI niet kan worden gevraagd de arbeidsovereenkomst nog langer te laten voortduren (artikel 7:669 lid 3 sub e BW) en of dit handelen als ernstig verwijtbaar moet worden getypeerd. Naar het oordeel van de kantonrechter is dit wel het geval. Zij zal hierna toelichten waarom dat zo is.

4.4. Van een werknemer bij DJI wordt verwacht dat hij zich als een goed ambtenaar gedraagt. In artikel 6 van de Ambtenarenwet is vastgelegd dat een ambtenaar zich dient te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt. [verweerder] heeft ook de eed afgelegd waarmee hij heeft verklaard zich als een goed ambtenaar te zullen gedragen. Daarnaast gelden voor [verweerder]

de Gedragscode Integriteit Rijk en de Gedragscode DJI, waarin hoog ingezet wordt op betrouwbaarheid en integriteit. [verweerder] wordt geacht als werknemer van DJI op de hoogte te zijn van de inhoud van deze gedragscodes. Dat geldt met name voor [verweerder], nu hij al zo lang in dienst is van DJI. Ook in het functieprofiel van een inrichtingsbeveiligers wordt integriteit genoemd als een competentie waarover de medewerker moet beschikken.

- 4.5. [verweerder] heeft zich niet als een goed ambtenaar gedragen en in strijd met de geldende gedragscodes gehandeld. Allereerst door herhaaldelijk te liegen over zijn verblijf tijdens zijn vakantie. [verweerder] heeft tot vijf keer toe in strijd met de waarheid verklaard dat hij in de zomer niet naar Turkije is geweest, maar alleen in Duitsland en Griekenland heeft verbleven. Dit heeft hij gedaan ten aanzien van meerdere leidinggevend en de bedrijfsarts en zelfs schriftelijk bevestigd. Hiermee heeft [verweerder] in strijd gehandeld met paragraaf 3.2. van de Gedragscode Integriteit Rijk en met de in de Gedragscode DJI genoemde kernwaarden.
- 4.6. Pas nadat [verweerder] op 3 september 2020 nog tegenover de bedrijfsarts had volhard in zijn leugen, heeft hij op 4 september 2020 aan [verweerder] opgebiecht in de zomer wel in Turkije te zijn geweest. Op dat moment had DJI conform pagina 25 van de Gedragscode DJI al BI ingeschakeld om te onderzoeken waar [verweerder] in de zomer was geweest.
- 4.7. Daarnaast heeft [verweerder] op 23 augustus 2020 zijn leugen ondersteund met het overleggen van een vals document. Naar eigen zeggen is [verweerder] zelfs naar het reisbureau gegaan om een document met door hem van internet geviste vluchtgegevens te laten voorzien van een handtekening. Hiermee wilde hij aantonen dat hij in de zomer niet Turkije is geweest. Dit is ontoelaatbaar. Zoals op pagina 13 van de Gedragscode DJI ook uitdrukkelijk is bepaald: het opzettelijk verstrekken van onjuiste of gemanipuleerde informatie wordt niet getolereerd. Hiermee heeft [verweerder] duidelijk een grens overschreden.
- 4.8. De kantonrechter acht het hiervoor beschreven handelen van [verweerder] zo ernstig en verwijtbaar, dat van dat van DJI niet kan worden gevraagd de arbeidsovereenkomst nog langer te laten voortduren.
- 4.9. [verweerder] heeft meerdere omstandigheden naar voren gebracht die volgens hem maken dat geen sprake is van verwijtbaar handelen, dan wel dat geoordeeld moet worden dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst disproportioneel is. De kantonrechter somt hier een aantal van de genoemde omstandigheden op:
- het langdurige en onberispelijke dienstverband van [verweerder];
 - het gaat om een eenmalig incident, het gedrag is volstrekt atypisch voor [verweerder];
 - [verweerder] handelde onder extreme stress, veroorzaakt door financiële zorgen;
 - [verweerder] heeft een covid-test laten afnemen voordat hij na de vakantie weer met zijn werkzaamheden begon;
 - DJI heeft geen schade geleden door het handelen van [verweerder];
 - [verweerder] heeft zelf het initiatief genomen op zijn leugen op te biechten;
 - de zware (financiële) gevolgen van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor [verweerder].
- 4.10. De kantonrechter heeft deze omstandigheden alle in ogenschouw genomen en meegewogen. Met name het langdurige en onberispelijke dienstverband van [verweerder] bij DJI en de zware gevolgen van de ontbinding voor [verweerder] zijn factoren waaraan de kantonrechter een groot gewicht toekent. Toch wegen de genoemde omstandigheden niet op tegen het ernstige plichtsverzuim waaraan [verweerder] zich met het herhaaldelijk liegen over zijn vakantiebestemming en de staving hiervan met een vervalst document schuldig heeft gemaakt. Daarbij overweegt de kantonrechter dat de gevolgen van zijn handelen voor [verweerder] allemaal voorzienbaar waren voordat hij de verweten handelingen pleegde. Toch heeft hem dat er niet van weerhouden. Bovendien heeft de kantonrechter hiervoor al overwogen dat deze gedragingen de kern van integriteit raken die bij zijn functie hoort. Hiermee zijn zijn gedragingen

aan te merken als een ernstige misstap. Ook de aangedragen omstandigheid dat zijn handelen plaatsvond onder stress, veroorzaakt door financiële zorgen, maakt dit niet anders. Zelfs als het waar is dat [verweerder] handelde vanuit stress en daardoor wellicht anders handelde dan dat hij onder normale omstandigheden zou hebben gedaan, dan nog vormt dit geen verzachtende omstandigheid die maakt dat zijn handelswijze milder moet worden beoordeeld. Van [verweerder] wordt als professionele medewerker met ruime ervaring verwacht dat hij ook in situaties van stress andere wegen bewandelt dan het hanteren van leugens en valse documenten.

- 4.11. Gelet op het voorgaande ligt herplaatsing van [verweerder] in een andere passende functie ligt niet in de rede. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van [verweerder] zal toewijzen.

Opzegtermijn

- 4.12. Omdat aan de zijde van [verweerder] sprake is van ernstige verwijtbaarheid wordt geen rekening gehouden met de geldende opzegtermijn (artikel 7:671b lid 9, aanhef en onder b BW). Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van heden, 21 december 2020.

Transitievergoeding

- 4.13. DJI is aan [verweerder] geen transitievergoeding verschuldigd, omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [verweerder] in de zin van artikel 7:673 lid 7, aanhef en sub c BW.

Proceskosten

- 4.14. De kantonrechter ziet gelet op de aard van deze procedure aanleiding om de proceskosten te compenseren. Dit betekent dat iedere partij zijn eigen kosten draagt.

5 De beslissing

- 5.1. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van heden, 21 december 2020,
- 5.2. bepaalt dat aan [verweerder] geen transitievergoeding toekomt,
- 5.3. compenseert de proceskosten zodanig dat iedere partij zijn eigen kosten draagt,
- 5.4. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door mr. A.M. Koene, kantonrechter, en in het openbaar uitgesproken op 21 december 2020. (msk)