

RECHTSPRAAK

## Stichting Reclassering Nederland/werknemer

***Medewerker van de reclassering onderhoudt in strijd met de gedragscode een nauw persoonlijk contact met een vrouwelijke werkgestrafte. De kantonrechter ziet voldoende grond om de arbeidsovereenkomst op basis van de e-grond te ontbinden, maar acht het verwijt niet van een dusdanige aard dat dit gekwalificeerd zou moeten worden als ernstig verwijtbaar.***

*Feiten* Werknemer is op 1 juni 2008 in dienst getreden bij RN. RN voert binnen de strafrechtketen haar wettelijke taken. Daarbij houdt zij onder meer toezicht op veroordeelden en (voorwaardelijk) in vrijheid gestelden. Werknemer is bij RN werkzaam als werkmeester. Een werkmeester is onder meer verantwoordelijk voor de directe aansturing van de werkzaamheden van werkgestraften. Op 9 maart 2017 heeft een medewerker van RN een gesprek gehad met een zekere mevrouw X, een werkgestrafte. In dat gesprek heeft mevrouw X aangegeven dat zij niet naar De Keet wilde voor het uitvoeren van haar werkstraf vanwege de aanwezigheid van werknemer aldaar en de seksuele contacten die zij met hem gehad zou hebben tijdens een eerdere werkstrafperiode in 2016. Uit de door RN overgelegde WhatsApp-correspondentie blijkt dat werknemer met zijn diensttelefoon gechat heeft met mevrouw X en dat hij met mevrouw X gechat heeft met zijn privételefoon. Bij RN is een gedragscode van toepassing waarin voorschriften zijn opgenomen betreffende de wijze waarop de medewerkers zich in het kader van hun functie-uitoefening dienen te gedragen. Naar aanleiding van de door mevrouw X geuite beschuldigingen heeft RN met werknemer op 22 maart 2017 een gesprek gevoerd waarna bij brief van 23 maart 2017 aan werknemer door RN meegedeeld werd dat hij per direct op non-actief werd gesteld. Begin april 2017 heeft mevrouw X aangifte gedaan tegen werknemer in verband met plegen van ontucht terwijl zij aan zijn gezag was onderworpen en aan zijn waakzaamheid was toevertrouwd. Op 19 april 2017 werd werknemer door RN meegedeeld dat de non-actiefstelling werd verlengd met een periode van vier weken. Deze non-actiefstelling werd op 16 mei 2017 omgezet in een schorsing vanwege een door het Openbaar Ministerie opgestart strafrechtelijk onderzoek tegen werknemer. RN verzoekt in onderhavige procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van de e-grond.

*Oordeel*

Artikel 3.4 van de gedragscode is duidelijk: een medewerker van RN onderhoudt met dader en/of verdachte niet meer dan een zakelijke relatie en privécontacten zijn verboden. Met werknemer is de kantonrechter wel van oordeel dat onvoldoende is gebleken dat de gedragscode uitdrukkelijk onder de aandacht van werknemer is gebracht. Daar staat tegenover dat werknemer ter zitting desgevraagd verklaard heeft dat hij in principe geen gedragscode nodig heeft om te weten dat hij als personeelslid van RN terughoudend moet zijn in de contacten met verdachten en gestraften. Met de WhatsApp-gesprekken met X heeft werknemer de grens van wat voor een werkmeester van RN betamelijk is in de omgang met een werkgestrafte ruim overschreden. Werknemer had dat, ook al zou er geen code binnen RN van toepassing zijn, moeten beseffen. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door RN in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden wel een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW maar zijn deze niet van een dusdanige aard dat ze gekwalificeerd moeten worden als ernstig verwijtbaar. Immers, het gestelde seksuele contact is onvoldoende aannemelijk geworden evenals de stelling van RN dat werknemer bekend was met de inhoud en strekking van de gedragscode. Daarbij mag niet uit het oog worden verloren dat werknemer in een redelijk lange arbeidsrelatie altijd goed gefunctioneerd heeft en dat zijn contact met X veel weg heeft van een eenmalige, maar wel onherstelbare scheve schaats. Uit het voorgaande volgt dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal dan ook worden toegewezen. Aangezien het handelen van werknemer door de kantonrechter niet is gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen heeft hij zijn recht op een transitievergoeding niet verloren. De kantonrechter heeft die transitievergoeding berekend op € 9.941,58.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 04-09-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2017:3608

**Zaaknummer:** 6150279 EJ VERZ 17-234

**Rechters:** U. van Houten

**Advocaten:** P.H. Burger en J. Keupink

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:673 BW