

## RECHTSPRAAK

***PI-beveiligers die in strijd met Gedragscode geen openheid van zaken geeft over affectieve relatie met collega en herhaaldelijk onjuiste informatie verstrekt over een door haar verrichte sollicitatie, handelt verwijtbaar. Ontbinding arbeidsovereenkomst. Hoge maatstaven van integriteit.****Feiten*

Werkneemster is op 1 september 2019 in de functie van complexbeveiligers in dienst getreden bij DJI in de penitentiaire inrichting in Alphen aan den Rijn. Werkneemster is op 24 december 2020, nadat zij een heftig BHV-incident had meegemaakt waarbij een gedetineerde is overleden, ziek uitgevallen. In maart 2021 werkte zij in het kader van haar re-integratie voor 50%. De Staat wenst de arbeidsovereenkomst met werkneemster te beëindigen, omdat zij collega X valselijk heeft beschuldigd namens haar op 1 maart 2021 te hebben gesolliciteerd, terwijl werkneemster – naar later bleek – dit zelf had gedaan. Ook heeft werkneemster met diezelfde collega X een relatie gehad die werkneemster niet uit eigen beweging aan haar leidinggevende heeft gemeld en waarover zij haar leidinggevendens verschillende keren onjuist heeft geïnformeerd. De kantonrechter heeft in eerste aanleg het door de Staat ingediende ontbindingsverzoek afgewezen (zie AR 2022-0048). Daartoe heeft de kantonrechter kort samengevat overwogen dat werkneemster niet als goed werknemer heeft gehandeld door haar leidinggevende niet de juiste informatie te geven over haar sollicitatie. Voor zover werkneemster met X in 2020 een privérelatie heeft onderhouden, geldt dat zij die relatie in strijd met haar verplichtingen niet aan haar direct leidinggevende heeft gemeld en dat zij daarover niet open is geweest ondanks de vragen die haar daarover zijn gesteld. Van ernstig verwijtbaar handelen is echter gezien de omstandigheden van het geval geen sprake. Het is aannemelijk dat de direct leidinggevende werkneemster met zijn vragen in het nauw heeft gebracht, van een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer mag minder worden verwacht dan van een (volledig) arbeidsgeschikte werknemer, en het niet melden van een privérelatie leidt, afgaande op wat de Staat hierover in zijn verzoek heeft aangevoerd, niet tot ontslag maar tot een berisping. De grieven van de Staat in hoger beroep zijn alle gericht tegen de afwijzing van het ontbindingsverzoek.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Vast staat dat werkneemster in de periode van maart 2020 tot – in ieder geval – december 2020 een affectieve relatie heeft gehad met collega X die kan worden aangemerkt als privérelatie als bedoeld in de bij DJI geldende Gedragscode. Ook staat vast dat

werkneemster in strijd met de Gedragscode haar leidinggevende(n) niet uit eigen beweging op de hoogte heeft gebracht van deze relatie. Gelet op de tekst van de Gedragscode had het werkneemster duidelijk moeten zijn geweest dat zij de relatie had moeten melden. Ook had zij moeten begrijpen dat DJI-medewerkers op het gebied van integriteit en betrouwbaarheid moeten voldoen aan hoge eisen gezien het bijzondere karakter en de risico's van het werken binnen een penitentiaire inrichting. Van werkneemster had verwacht mogen worden dat zij haar relatie met X wél aan haar leidinggevend(en) had gemeld. Haar (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid na 24 december 2020 vormt geen rechtvaardiging voor het achterwege laten van de melding. In een gesprek op 8 april 2021 heeft werkneemster desgevraagd uitdrukkelijk ontkend dat zij een relatie had of heeft gehad met X. Zij had volgens het hof echter naar waarheid antwoord moeten geven. Bovendien heeft de Staat onweersproken gesteld dat werkneemster in gesprekken met Bureau Integriteit ook nog herhaaldelijk onjuiste informatie heeft gegeven over haar relatie met X. Tussen partijen is evenmin in geschil dat werkneemster haar leidinggevende herhaaldelijk onjuist heeft geïnformeerd over haar sollicitatie op 1 maart 2021. Het hof is al met al van oordeel dat werkneemster door geen openheid van zaken te geven over haar relatie met X, door bovendien op verschillende momenten daarover onjuiste informatie te verstrekken en door haar leidinggevende bij herhaling onjuist te informeren over haar sollicitatie op 1 maart 2021, zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat ontbinding op de e-grond gerechtvaardigd is. Een ambtenaar in een penitentiaire inrichting heeft te voldoen aan hoge – en kenbaar gemaakte – maatstaven van integriteit en werkneemster heeft zich niet gedragen zoals van haar verwacht mag worden. Van *ernstig* verwijtbaar handelen van werkneemster kan volgens het hof niet worden gesproken. Het hof bepaalt dat de arbeidsovereenkomst zal eindigen met ingang van 1 juni 2022 en veroordeelt de Staat tot betaling aan werkneemster van de wettelijke transitievergoeding.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 10-05-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2022:945

**Zaaknummer:** 200.304.858/01

**Rechters:** F.J. Verbeek, C.J. Frikkee en M.T. Nijhuis

**Advocaten:** A.J. Verhagen en H.C. Uittenbogaart

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:683 BW