

## RECHTSPRAAK

***Rechtsgeldig ontslag op staande voet van PI-medewerkster die een relatie met een ex-gedetineerde en een politie-inval in haar huis niet gemeld heeft. Geen recht op transitievergoeding.****Feiten*

Werkneemster (25 jaar oud) is op 1 oktober 2019 in dienst getreden bij de Staat der Nederlanden, de Dienst Justitiële Inrichtingen, locatie Penitentiare Inrichting Krimpen aan den IJssel (hierna: de PI) in de functie van medior complexbeveiligder op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 11 juni 2020 heeft werkneemster de belofte afgelegd. Vanaf 1 januari 2020 geldt het personeelsreglement Veiligheid en Justitie voor werknemers van de PI. In dat reglement is vermeld dat voor DJI een aanvullend DJI-personeelsreglement geldt. Onderdeel van dit reglement is de gedragscode DJI. Daarin is onder meer onder de kernwaarde betrouwbaarheid een bepaling opgenomen inhoudend dat het verboden is een niet-werkrelatie met een (ex-)justitiabele te onderhouden. Op 12 augustus 2020 heeft werkneemster een gesprek gevoerd met haar leidinggevende. In het door werkneemster geaccordeerde verslag van dit gesprek is onder meer iets opgenomen over de juiste houding en het juiste gedrag van werkneemster ten opzichte van gedetineerden. Tot en met oktober 2020 was de heer X gedetineerd in de PI. Werkneemster en X hebben elkaar in deze periode leren kennen. In oktober 2020 is X vrijgekomen, met een enkelband. In januari 2021 is deze enkelband verwijderd. In januari 2021 is intensief contact ontstaan tussen werkneemster en X. Op 3 augustus 2021 heeft werkneemster een gesprek gevoerd met haar manager. In het door haar geaccordeerde verslag daarvan is onder meer iets opgenomen over het adequaat optreden bij toenadering/toespeling van gedetineerden. Van 30 november 2021 tot en met 10 maart 2022 was X opnieuw gedetineerd in de PI. Op 14 juni 2022 heeft de politie een inval in de woning van werkneemster gedaan. In de woning is X aangehouden, op verdenking van liquidatie. Verder is in het huis munitie aangetroffen, terwijl toen in de handtas van werkneemster harddrugs (MDMA) zijn aangetroffen. Op vrijdag 1 juli 2022 is het rapport van de politie door het Bureau Integriteit doorgemaild naar het Hoofd Veiligheid van de PI. Die heeft het rapport een uur later doorgestuurd naar de toenmalige directeur van de PI. Op diezelfde dag, te weten 1 juli 2022, hebben de directeur en de teamleider Veiligheid een gesprek gevoerd met werkneemster naar aanleiding van het bericht van de politie. Werkneemster heeft in dit gesprek de gelegenheid gekregen om haar kant van het verhaal te vertellen. Na afloop van dit gesprek is werkneemster met onmiddellijke ingang geschorst. Op dinsdag 5 juli 2022 is werkneemster op staande voet ontslagen. Het gaat in deze zaak onder meer om de vraag of het ontslag op staande voet moet worden vernietigd.

## *Oordeel*

### *Onverwijldheid*

Werkneemster stelt dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven, omdat de melding van de politie al op 20 juni 2022 bij de DJI bekend was. Er is echter geen discussie over dat die melding is binnengekomen bij het Bureau Integriteit van de DJI. De PI heeft onbetwist gesteld dat dit bureau niet bevoegd is tot het geven van ontslag. De datum van 20 juni 2022 is dus niet beslissend. Om onduidelijke redenen is de melding bij het Bureau Integriteit blijven liggen en pas op 1 juli 2022 doorgestuurd naar het Hoofd Veiligheid van de PI. Vervolgens is de melding op dezelfde dag doorgestuurd naar de directeur. De directeur is bevoegd tot het geven van ontslag. Dus het tijdstip van 1 juli 2022 is beslissend bij de beoordeling van de vraag of het ontslag op staande voet al dan niet onverwijld gegeven is. Op (vrijdag) 1 juli 2022 heeft de directeur gelijk een gesprek gevoerd met werkneemster, na afloop waarvan werkneemster met onmiddellijke ingang is geschorst. De daaropvolgende dinsdag is werkneemster op staande voet ontslagen. De kantonrechter oordeelt dat daarmee het ontslag onverwijld is gegeven.

### *Dringende reden*

De bijzondere positie van de ambtenaar, het niet melden van de relatie en de inval van de politie alsmede het bezoek van een illegaal feest en het bezit van harddrugs zijn omstandigheden, zeker in onderlinge samenhang beschouwd, die een zeer ernstige schending van de integriteit, openheid en betrouwbaarheid zijn die van werkneemster als PI-medewerker mogen worden verwacht. Nu de PI heeft geconstateerd dat werkneemster, in strijd met de Gedragscode en de kernwaarden van de PI, al het voorgaande heeft verzwegen, kan van de PI in redelijkheid niet worden gevergd om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Die omstandigheden zijn naar het oordeel van de kantonrechter door de PI dan ook terecht aangemerkt als een dringende reden. Dat ten opzichte van andere collega's bij integriteitsschendingen andere disciplinaire maatregelen zijn genomen, zoals door werkneemster aangevoerd, acht de kantonrechter verder niet relevant.

### *Geen transitievergoeding*

De PI stelt zich op het standpunt dat zij geen transitievergoeding verschuldigd is, omdat de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. De kantonrechter volgt de PI op dit punt. Met name het verzwijgen van de relatie met een (ex-)gedetineerde en het verzwijgen van de politie-inval, is evident in strijd met hetgeen van werkneemster mag worden verwacht als PI-medewerker en goed ambtenaar/werknemer. Daarmee heeft zij dus ernstig verwijtbaar gehandeld en nagelaten ten opzichte van de PI.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 17-11-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2022:10005

**Zaaknummer:** 10081293

**Rechters:** W.J.J. Wetzels

**Advocaten:** E. van Es en E. Versloot

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