

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst tussen de staat en een teamleider veiligheid bij DJI wordt ontbonden wegens verwijtbaar handelen, omdat de teamleider een privébezoekster heeft binnengelaten, twintig minuten met haar in de kolfkamer is verbleven en daardoor niet bereikbaar was.****Feiten*

Sinds 17 februari 2003 is werknemer in dienst van Dienst Justitiële Inrichtingen (hierna: DJI) als teamleider veiligheid bij JC Zaanstad. Uit de op werknemer van toepassing zijnde gedragscodes volgt dat zijn gedrag onkreukbaar moet zijn en dat hij betrouwbaar, zorgvuldig, professioneel, respectvol en open moet zijn. Bij JC Zaanstad geldt verder het document ‘Toegangsbeleid JC Zaanstad’. Daarin is onder andere opgenomen welk type bezoeker wanneer welkom is binnen JC Zaanstad. Op 11 maart 2023 heeft werknemer een privéafspraken gehad met “een externe dame” in JC Zaanstad, die hij op 10 maart 2023 in het systeem als bezoeker heeft aangemeld. Tijdens een bilateraal overleg op 3 oktober 2023 heeft een andere teamleider veiligheid aan het hoofd veiligheid, tevens leidinggevende van werknemer, gevraagd of zij ervan op de hoogte was dat deze externe dame, met wie werknemer vermoedelijk seks heeft gehad in de kolfkamer, op 11 maart 2023 bij werknemer op bezoek is geweest. Op 17 november 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, het hoofd veiligheid, HR-adviseurs en de gemachtigde van JC Zaanstad over onder andere dit binnenbrengen van een niet DJI-medewerker door werknemer. Na dit gesprek is werknemer onmiddellijk geschorst met doorbetaling van loon. Op 4 december 2023 heeft de senior complexbeveiliging een verklaring afgelegd waaruit blijkt dat zij werknemer op 11 maart 2023 met een externe dame heeft zien zitten. Ook heeft deze senior complexbeveiliging werknemer die dag meerdere keren gebeld, maar was werknemer 20 tot 25 minuten niet bereikbaar. Weer een andere teamleider veiligheid heeft verklaard op de camerabeelden te hebben gezien dat werknemer en de externe dame zo’n 20 minuten samen in de kolfkamer zijn geweest. In onderhavige procedure verzoekt DJI de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer (e-grond) en/of wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Werknemer verweert zich tegen de ontbinding en verzoekt subsidiair, indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de e-grond en oordeelt als volgt. De

kantonrechter constateert dat voor werknemer als ambtenaar hoge integriteitseisen gelden en hij in zijn hoedanigheid van leidinggevende een voorbeeldfunctie heeft. Op grond van de verklaringen van collega's staat volgens de kantonrechter vast dat werknemer op 11 maart 2023 zonder werkgerelateerde noodzaak een externe bezoeker binnen de inrichting heeft gebracht en met deze bezoeker zich naar de kolfkamer heeft begeven waardoor werknemer twintig minuten onbereikbaar was. Ook staat vast dat dit niet was om te kolven. Wat daar wel is gebeurd, is volgens de kantonrechter niet relevant. Feit is dat werknemer door onbereikbaar te zijn op zijn werktelefoon en diensttelefoon bewust en onnodig een veiligheidsrisico heeft genomen. Daar komt bij dat werknemer heeft erkend dat hij wist dat privébezoek in de PI niet is toegestaan. Met dit alles heeft werknemer in strijd gehandeld met het functieprofiel van een teamleider veiligheid en het geldende toegangsbeleid. Daar komt verder nog bij dat werknemer in de gesprekken met DJI niet open en eerlijk lijkt te zijn geweest, nu hij telkens wisselende verklaringen heeft afgelegd over de gebeurtenis. De conclusie is dat werknemer zich niet heeft gedragen zoals van hem mocht worden verwacht en hij daarmee zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van DJI in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (e-grond). De kantonrechter gaat daarom over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2024. DJI dient wel de transitievergoeding te betalen, nu het verwijtbaar handelen van werknemer naar het oordeel van de kantonrechter niet de hoge drempel van ernstige verwijtbaarheid haalt. Bij dit laatste acht de kantonrechter van belang dat werknemer twintig jaar lang een goede staat van dienst heeft gehad. Voor het toekennen van een billijke vergoeding aan werknemer ziet de kantonrechter echter geen aanleiding.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 02-05-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2024:5683

**Zaaknummer:** 10948606 \ AO VERZ 24-29

**Rechters:** W. Aardenburg

**Advocaten:** S.H.M. Wolters en J.H. Gerritsen

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW