

RECHTSPRAAK

Medewerker PI heeft niet de-escalerend opgetreden bij geweldsincident met gedetineerde en is in strijd met waarheid blijven ontkennen de betreffende cel te zijn binnengegaan. Disciplinaire straf van verplaatsing naar andere PI terecht. Staat mocht terugkomen op toezegging bevordering.

Feiten

Werkneemster werkt in dienst van de Staat, meer specifiek als penitentiair inrichtingswerkster bij de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI). In het najaar van 2019 heeft werkneemster intern gesolliciteerd op een andere functie. Het sollicitatiegesprek vond plaats op 2 oktober 2019. Werkneemster is geschikt bevonden voor de nieuwe functie en is uitgenodigd voor een arbeidsvoorwaardengesprek op 14 november 2019. Op 31 oktober 2019 heeft in de PI een incident plaatsgevonden met een gedetineerde. De gedetineerde heeft werkneemster uitgescholden voor ‘vieze kankerhoer’. Vervolgens is de gedetineerde in zijn cel geslagen door en heeft knietjes gekregen van twee penitentiaire inrichtingswerkers (niet zijnde werkneemster). Naar aanleiding van het incident heeft DJI een onderzoek laten uitvoeren door Bureau Integriteit. Werkneemster heeft verklaard niet in de cel van de betreffende gedetineerde aanwezig te zijn geweest. Op basis van camerabeelden is volgens DJI echter duidelijk geworden dat zij gedurende 23 seconden aanwezig is geweest in de cel. Werkneemster wordt door DJI verweten dat zij niet de-escalerend heeft opgetreden en dat zij is blijven ontkennen ook de cel te zijn binnengegaan. Onder andere op grond van deze verwijten heeft de Staat haar een disciplinaire straf opgelegd van verplaatsing naar een andere PI voor de duur van een jaar. Werkneemster heeft in eerste aanleg onder meer gevorderd (1) de Staat (DJI) te veroordelen tot nakoming van de toezegging dat zij per 1 januari 2020 is bevorderd naar de nieuwe functie waarop zij gesolliciteerd heeft en (2) het besluit tot overplaatsing geheel dan wel gedeeltelijk te vernietigen. De kantonrechter heeft de Staat (DJI) veroordeeld tot nakoming van voornoemde toezegging en de disciplinaire maatregel tot overplaatsing vernietigd. De Staat is in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Disciplinaire maatregel van overplaatsing terecht

Naar het oordeel van het hof heeft de Staat voldoende aannemelijk gemaakt dat op 31 oktober 2019 werkneemster, nadat zij had gehoord dat een gedetineerde ‘kankerhoer’ had geroepen,

zich door haar emoties heeft laten leiden en daarmee de gelegenheid heeft gecreëerd dat de situatie zou escaleren, met de nodige onrust en veiligheidsrisico's voor zichzelf, de collega's en de gedetineerde tot gevolg. Een collega heeft immers verklaard dat werkneemster geëmotioneerd en ontdaan de teamkamer binnenkwam en zei dat een gedetineerde had geroepen dat zij een kankerhoer was. Volgens de eigen verklaring van werkneemster heeft zij toen in de teamkamer iemand horen zeggen 'we gaan verhaal halen', zijn twee collega's naar de cel van de gedetineerde gegaan en is werkneemster hen gevolgd. De Staat heeft onweersproken gesteld dat er geen noodzaak bestond om onmiddellijk op te treden. Werkneemster wist, gelet op de bewoordingen van haar collega's ('wat een klootzak', 'die gaan we aanpakken, het is klaar nu'), dat de gedetineerde 'stevig' op zijn gedrag zou worden aangesproken. Van iemand in haar functie – waaraan hoge eisen worden gesteld – en met haar ervaring in het gevangeniswezen, had mogen worden verwacht dat zij haar collega's tot rust zou hebben gemaand, pas op de plaats zou hebben gemaakt en met hen eerst een plan van aanpak zou hebben besproken gericht op het voorkomen van escalatie alvorens de gedetineerde aan te spreken op zijn gedrag. Daarnaast is op basis van verklaringen en camerabeelden voldoende aannemelijk geworden dat werkneemster de cel van de gedetineerde is binnengegaan. Het hof is van oordeel dat de Staat reeds op grond van deze twee beoordeelde verwijten – in onderlinge samenhang bezien – in redelijkheid tot de aan werkneemster opgelegde disciplinaire straf heeft kunnen besluiten.

Geen veroordeling tot nakoming van toezegging

Werkneemster baseert haar vordering tot nakoming van de toezegging dat zij per 1 januari 2020 is bevorderd in een nieuwe functie op de omstandigheid dat zij kort na het sollicitatiegesprek te horen had gekregen dat zij geschikt was bevonden voor de functie en zou worden uitgenodigd voor een arbeidsvoorwaardengesprek. Dit gesprek is volgens werkneemster slechts een formaliteit; zij heeft erop mogen vertrouwen dat zij was bevorderd. Het hof overweegt als volgt. Uit wat eerder is overwogen over het niet de-escalerend optreden en het blijven ontkennen – in strijd met de werkelijke gebeurtenissen – de cel van de gedetineerde te zijn binnengegaan, en uit het oordeel dat de Staat op grond van die verwijten tot oplegging van de disciplinaire straf aan werkneemster heeft kunnen besluiten, volgt dat werkneemster met haar handelen niet heeft voldaan aan de integriteits- en betrouwbaarheidseisen die aan de functie van medior PIW'er worden gesteld, en al helemaal niet aan de (nog hogere) eisen die voor de andere/nieuwe functie gelden. De oplegging van de disciplinaire straf en een bevordering naar een hogere functie laten zich niet verenigen. Het belang van de Staat bij het terugkomen van een toezegging tot bevordering of een daarmee overeenstemmende verwachting bij werkneemster weegt zwaarder dan het belang van werkneemster bij die bevordering. De vordering tot nakoming van de toezegging is niet toewijsbaar.

Het hof vernietigt de vonnissen van de kantonrechter en wijst de vorderingen van werkneemster alsnog af.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 05-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:2138

Zaaknummer: 200.322.001/01

Rechters: H.J. van Kooten, M.D. Ruizeveld en M.V. Ulrici

Advocaten: A.J. Verhagen en B.M.A. Jegers

Wetsartikelen: 6 Aw en Cao Rijk