

RECHTSPRAAK

Medewerker van Justitieel Complex handelt ernstig verwijtbaar door te handelen in strijd met de op hem rustende (integriteit)regels. Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2017 in dienst bij de Staat. Werknemer werkt als medior penitentiair inrichtingswerker in Justitieel Complex Zaanstad (hierna: JC). De bepalingen van de Cao Rijk, de Gedragscode Integriteit Rijk en de Gedragscode Dienst Justitiële Inrichtingen (hierna: Gedragscode DJI) zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst. Werknemer is op 16 april 2024 uitgevallen wegens ziekte. Op 3 september 2024 heeft de Staat een melding ontvangen van een medewerker op de afdeling Penitentiair Psychiatrisch Centrum binnen JC die werknemer in burgerkleding op die afdeling was tegengekomen en met een gedetineerde (hierna: X) had zien praten. X is de neef van werknemer. X heeft diverse periodes vastgezeten binnen JC Zeenstad. Op 26 september 2024 is werknemer door de Staat geschorst in verband met een onderzoek naar het vermoeden van integriteitsschending. Op 11 november 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer. Tijdens dit gesprek heeft werknemer onder meer verklaard dat hij niet wist dat hij geen contact mocht hebben met gedetineerde familieleden. Hij heeft niet gemeld dat X zijn neef was, omdat die niet op de afdeling van werknemer geplaatst was. Daarnaast ging werknemer ervan uit dat de ambtelijke verplichtingen en integriteitsregels niet gelden tijdens ziekte. Op 28 november 2024 heeft de Staat aan werknemer meegedeeld dat er een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter zal worden ingediend wegens (ernstig) verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vooropgesteld wordt dat het opzegverbod wegens ziekte in dit geval niet in de weg staat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft zich diverse keren niet gehouden aan de op hem rustende meldplicht uit de Gedragscode DJI. Dat werknemer dacht dat hij in dit geval niet hoefde te melden dat zijn neef gedetineerd was, omdat X op een andere afdeling zat dan waar werknemer werkzaam is en omdat werknemer op het moment van de overplaatsing van X ziek thuis zat, volgt de kantonrechter niet. Daarnaast heeft werknemer het contactverbod uit de Gedragscode DJI grovelijk overtreden en onvoldoende professionele afstand gehouden. Werknemer voert aan dat zijn persoonlijke, cultuur- en geloofsovertuiging eraan in de weg staat om hulp te weigeren aan een familielid, zo ook aan X. De kantonrechter is echter – met de Staat – van oordeel dat de integriteit- en loyaliteitseisen die verbonden zijn aan de aard van de functie van werknemer te allen tijde voorrang behoren te verkrijgen boven de door

werknemer genoemde overtuigingen. Dat werknemer geen kwade intenties heeft gehad en dat het contact tussen werknemer en X geen schadelijke of negatieve gevolgen heeft gehad voor de Staat, doet aan de verwijtbaarheid van zijn handelen niet af. De gedragingen van werknemer en de omstandigheden waaronder deze zijn uitgevoerd, maken dat werknemer zich zodanig verwijtbaar heeft gedragen dat van de werkgever in redelijk niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Er is daarmee sprake van verwijtbaar handelen als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW. De kantonrechter is met de Staat van oordeel dat de gedragingen ook als *ernstig* verwijtbaar kwalificeren. Werknemer voert weliswaar aan dat hij geen kwade intenties heeft gehad, maar uit de context waarbinnen de gedragingen zijn verricht (zoals hiervoor besproken) blijkt dat werknemer wist dat hij in strijd met de op hem rustende (integriteit)regels handelde. De omstandigheid dat werknemer – nadat hij door de Staat was aangesproken op zijn gedrag – niet open en eerlijk is geweest en (ook ter zitting) verklaringen heeft gegeven die niet in lijn zijn met het door de Staat overgelegde bewijsmateriaal, ondersteunen het oordeel dat de mate van verwijtbaarheid ernstig is. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Gezien de ernstige verwijtbaarheid aan de kant van werknemer zal het einde van de arbeidsovereenkomst worden bepaald op 1 april 2025 en wordt de door werknemer verzochte transitievergoeding afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:3335

Zaaknummer: 11461533 AO VERZ 24-160

Rechters: E. Jochem

Advocaten: M. Wolters en J.S. Siemensma

Wetsartikelen: 7:670 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW