

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst inrichtingsmedewerker, omdat hij privé contacten onderhield met degene die hem ook drugs leverde. Het gebruik van hard drugs in de privésfeer door rijksambtenaar zelf is geen reden voor ontbinding.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 december 2011 als rijksambtenaar aangesteld. In zijn functie is werknemer verantwoordelijk voor de bewaring en beveiliging van de gedetineerden die in de inrichting verblijven en wordt van hem professionele integriteit, betrouwbaarheid en openheid verlangd. Met de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren is de ambtelijke aanstelling per 1 januari 2020 van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst. Rond september 2019 heeft de directie een signaal gekregen dat werknemer openlijk met gedetineerden besprak dat er gedetineerden zijn die informatie verstrekken aan het personeel (informanten). In zijn brief van 6 januari 2020 heeft de vestigingsdirecteur werknemer meegedeeld dat hij om die reden met onmiddellijke ingang werd geschorst en is een onderzoek gelast door Bureau Integriteit (hierna: BI). Bij dit onderzoek heeft BI gebruikgemaakt van de informatie van de Landelijke Eenheid Dienst, Gedetineerden Recherche Informatie Punt (hierna: Meldpunt GRIP). Op 14 januari 2020 heeft werkgever, naar aanleiding van deze informatie, A met onmiddellijke ingang geschorst. BI heeft vervolgens ook een onderzoek ingesteld naar A. De onderzoekers van BI hebben op 20 februari 2020 met werknemer en A zelf gesproken. Op 19 maart 2020 heeft BI haar onderzoeksrapport uitgebracht. Het rapport GRIP en het onderzoeksrapport zijn aanleiding geweest voor werkgever om een ontbindingsverzoek voor beide werknemers in te dienen. Daarin speelt de problematiek die heeft geleid tot de schorsing van werknemer op 6 januari 2020 geen rol meer. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens (ernstig) verwijtbaar handelen.

Oordeel

De bruikbaarheid van het onderzoeksrapport

Op de juistheid van de inhoud van het op ambtseed opgemaakte rapport GRIP mag worden vertrouwd. Dit was niet de eerste keer dat werknemer op gesprek moest komen bij BI. In het verleden was er ook al eens een onderzoek naar het gedrag van werknemer geweest. Werknemer had dus ervaring met dit soort gesprekken. Werknemer had ervoor kunnen kiezen om zijn gemachtigde mee te nemen naar het gesprek. Dit heeft hij niet gedaan. Het onderzoek dat door BI is gedaan is geen strafrechtelijk onderzoek en op de onderzoekers van BI rustte

daarom ook geen verplichting om werknemer op een zwijgrecht te wijzen.

Verwijtbaarheid

Werkgever verwijt werknemer feitelijk twee dingen: (a) het in privé bezitten, gebruiken en verhandelen van harddrugs en aldus strafbaar handelen op grond van de Opiumwet en (b) het hebben en onderhouden van een vriendschapsband met B die in het verleden vele malen gedetineerd is geweest en verdachte is in de zogenoemde 'X-moord' in 2010. Privécontacten met gedetineerden zijn verboden omdat die een medewerker van de inrichting chantabel maken.

Het verwijt sub a

De kantonrechter stelt vast dat in de artikel 6 van de Ambtenarenwet 2017, nader ingevuld in de Gedragscode Integriteit Rijk en gespecificeerd in de Gedragscode DJI, niet staat beschreven dat een rijksambtenaar, meer in het bijzonder een medewerker van een inrichting, privé geen harddrugs mag gebruiken. Een duidelijke norm op dit punt is dus niet beschreven en kan ook niet zonder meer worden afgeleid uit de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep waarnaar werkgever heeft verwezen. Dat een dergelijke norm evident is in de functie van werknemer omdat dat volgt uit de integriteitseis die staat beschreven in de toepasselijke gedragscodes, is evenmin zonder meer gegeven in een tijd waarbij het gebruik van harddrugs op festivals ertoe heeft geleid dat van overheidswege ter plaatse drugstests voor XTC worden aangeboden. Daar komt bij dat een beperking die aan een werknemer vanuit de werkgever wordt opgelegd in zijn persoonlijke levenssfeer, zoals het verbinden van gevolgen aan het privégebruik van drugs voor het voortbestaan van een arbeidsovereenkomst, aan voorwaarden is gebonden.

Het verwijt sub b

De kantonrechter overweegt dat in het midden kan blijven of werknemer voor 12 december 2019 wist van de antecedenten van B. In dit geval is namelijk een norm overschreden die voor werknemer duidelijk had moeten zijn. Uit de telefoontaps en hetgeen werknemer en A daarover hebben verklaard, volgt namelijk dat werknemer regelmatig drugs betrok van B die bij hem over de vloer kwam en waarmee een vriendschappelijke relatie werd onderhouden. Dat die relatie oppervlakkig zou zijn geweest acht de kantonrechter niet aannemelijk, maar is ook niet relevant omdat werknemer en A hoe dan ook privé contact hebben onderhouden met iemand uit het criminele circuit. Uit de telefoontaps en hetgeen werknemer en A daarover hebben verklaard volgt dat B hen pleegde te voorzien van de drugs die zij gebruikten en dus als een drugsdealer heeft te gelden. Voor een medewerker als werknemer die dagelijks in contact staat met justitiabelen, waaronder drugsverslaafden en drugshandelaren, is dat niet acceptabel. Dat werknemer B niet zag als crimineel of drugsdealer maakt dat niet anders. Werkgever heeft er bovendien terecht op gewezen dat het feit dat binnen de inrichting bekend zou zijn of worden dat hij privé contacten onderhoudt met degene van wie hij drugs betreft, hem niet langer geloofwaardig maakt om het beleid van de inrichting uit te voeren en mensen aan te spreken op drugsgebruik. Werknemer doet dat kennelijk ook niet. Het drugsgebruik

door collega's op een personeelsfeest van werkgever (dus tijdens werktijd) heeft hij namelijk niet bij zijn leidinggevende bespreekbaar gemaakt. De slotsom is dan ook dat het gedrag van werknemer ernstig verwijtbaar is en dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter zal het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond dan ook toewijzen. Werkgever is aan werknemer geen transitievergoeding verschuldigd, omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer in de zin van artikel 7:673 lid 7 aanhef en sub c BW.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:3306

Zaaknummer: 8570409 UE VERZ 20-183

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: C.A.M.J. van Hameren

Wetsartikelen: 7:669 lid s sub e BW, 6 Ambtenarenwet, 7:673 lid 7 BW en 7:671b BW