

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens (ernstig) verwijtbaar handelen van inrichtingsmedewerkster, omdat zij drugs verkreeg van een ex-gedetineerde en haar ambtsgeheim heeft geschonden.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 11 juni 2007 als rijksambtenaar aangesteld. In haar functie is werkneemster verantwoordelijk voor de bewaring en beveiliging van de gedetineerden die in de inrichting verblijven en wordt van haar 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 A 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 A 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 werkneemster naar aanleiding van deze informatie met onmiddellijke ingang geschorst. BI heeft vervolgens ook een onderzoek ingesteld naar werkneemster. De onderzoekers van BI hebben op 20 februari 2020 met werkneemster 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. 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. Werkneemster had ervoor kunnen kiezen om een gemachtigde mee te nemen naar het gesprek. Dit heeft zij 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 werkneemster op een zwijgrecht te wijzen.

Verwijtbaarheid

Werkgever verwijt werkneemster feitelijk drie dingen: (a) Het in privé bezitten en gebruiken

van harddrugs, (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 en (c) Het schenden van haar geheimhoudingsplicht waar het informatie betreft over een ex-gedeteneerde door met B te spreken over gedetineerde C die vrij zou komen en het kopen van drugs bij die C.

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 werkneemster 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 werkneemster 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 en c

De kantonrechter overweegt dat in het midden kan blijven of werkneemster voor 12 december 2019 wist van de antecedenten van B en/of het contact met B eerder had moeten melden. In dit geval zijn namelijk meerdere normen overschreden die voor werkneemster duidelijk hadden moeten zijn. Uit de telefoontaps en hetgeen werkneemster daarover heeft verklaard, volgt namelijk dat werkneemster drugs betrok via B van C die daarvoor bij haar op de afdeling gedetineerd had gezeten en een dus verboden contact heeft gehad. Werkneemster heeft over C en zijn detentie bovendien gesproken met B en daarmee haar ambtsgeheim geschonden. Het gedrag van werkneemster in deze is naar zijn aard ernstig verwijtbaar en van werkgever kan in redelijkheid niet 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. Een herplaatsing van werkneemster ligt niet in de rede. Werkgever is aan werkneemster geen transitievergoeding verschuldigd, omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:3307

Zaaknummer: 8574761 UE VERZ 20-186

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: C.A.M.J. van Hameren en W.A.L.D.I. van Slagmaat

Wetsartikelen: 7:669 lid 2 sub e BW, 6 Ambtenarenwet en 7:673 lid 7 BW