

RECHTSPRAAK

Werkneemster die leidinggevende ten onrechte heeft voorgehouden dat niet zij, maar haar collega uit haar naam had gesolliciteerd naar een andere functie en mogelijk liegt over relatie met deze collega, valt geen ernstig verwijt te maken.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2019 in de functie van complexbeveiligers in dienst getreden bij DJI. Werkneemster is op 24 december 2020, nadat zij een heftig BHV-inzet had gehad, ziek uitgevallen. In maart 2021 werkte zij in het kader van haar re-integratie voor 50%. Op 12 maart 2021 had zij dienst. Haar leidinggevende heeft op die datum met haar gesproken, omdat hij van de HR-adviseur had vernomen dat zij op 1 maart 2021 had gesolliciteerd naar een andere (zwaardere) functie. Het verbaasde de leidinggevende dat zij, als beginnend complexbeveiligers, lopende een re-integratietraject, naar deze functie had gesolliciteerd. Toen hij haar naar haar sollicitatie vroeg, antwoordde zij dat zij wel in september 2020, maar niet op 1 maart 2021 naar die functie had gesolliciteerd. Werkneemster dacht dat haar collega namens haar had gesolliciteerd. Tijdens een gesprek tussen deze collega en de leidinggevende heeft de collega gezegd dat hij met werkneemster een relatie had gehad, welke hij recentelijk had verbroken. Op de vraag of hij uit naam van werkneemster had gesolliciteerd, antwoordde hij ontkennend. Vervolgens heeft de leidinggevende vastgesteld dat deze collega op 1 maart 2021, op het moment van indiening van de sollicitatie, niet aan het werk was voor DJI, zodat hij op 1 maart 2021 niet uit naam van werkneemster heeft kunnen solliciteren. Op 8 april 2021 heeft de leidinggevende opnieuw met werkneemster gesproken. Werkneemster heeft toen erkend dat zij zelf had gesolliciteerd. Op de vraag of zij een relatie heeft gehad met deze collega heeft zij ontkennend geantwoord. Vervolgens heeft DJI Bureau Integriteit opdracht gegeven om onderzoek te doen. Het rapport van Bureau Integriteit is op 8 juli 2021 aan werkneemster toegezonden en op 15 juli 2021 is daarover met haar gesproken. Bij die gelegenheid heeft DJI haar gemeld dat er geen basis meer was voor een voortzetting van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Bij de beoordeling van deze zaak staat voorop dat werkneemster, als ambtenaar, zich dient te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt, zorgvuldig, onkreukbaar en betrouwbaar moet zijn en niets mag doen dat het aanzien van het ambt zal schaden. Voorop staat verder dat zij zich dient te houden aan (onder meer) de Gedragscode Dienst Justitiële Inrichtingen. Nu vaststaat dat werkneemster haar direct leidinggevende, tijdens de gesprekken die hij op 12 maart en 8 april 2021 met haar heeft gevoerd, ten onrechte heeft voorgehouden dat niet zij,

maar haar collega op 1 maart 2021 uit haar naam had gesolliciteerd naar een andere functie bij de PI Alphen aan den Rijn, heeft in beginsel te gelden dat zij zich niet als goed ambtenaar heeft gedragen, doordat zij haar leidinggevende hierover onjuiste informatie heeft gegeven. Voor zover juist is dat werkneemster in 2020 een privérelatie heeft onderhouden met deze collega – op basis van de in het geding gebrachte producties is niet met voldoende zekerheid vast te stellen wat hiervan zij; tegenover Bureau Integriteit heeft werkneemster verklaard: ‘We waren aan het daten en ik heb het niet de stempel “relatie” gegeven’ – geldt verder dat zij die relatie, in strijd met haar verplichtingen, niet aan haar direct leidinggevende heeft gemeld en dat zij daarover, ondanks de vragen die haar daarover zijn gesteld, niet open is geweest. Haar stelling dat zij de relatie niet heeft behoeven te melden omdat dit een privéaangelegenheid is, volgt de kantonrechter niet, omdat affectieve relaties op de werkvloer de onderlinge verhoudingen op de werkvloer kunnen verstoren en de goede uitvoering van de werkzaamheden kunnen belemmeren, hetgeen tot onveilige situaties kan leiden. Een werkgever als DJI heeft bij de hier aan de orde zijnde meldplicht een redelijk belang.

Uit het verslag dat de leidinggevende heeft gegeven van het gesprek dat hij op 12 maart 2021 met werkneemster heeft gevoerd, blijkt dat hij haar tijdens haar dienst, kennelijk zonder vooraankondiging, heeft aangesproken, omdat hij het vervelend vond voor zichzelf, voor haar en voor haar collega dat zij erg negatief is tijdens het uitvoeren van de werkzaamheden. Gelet op de door de bedrijfsarts vastgestelde beperkingen waar werkneemster toentertijd mee had te kampen, is het aannemelijk dat hij haar hiermee in het nauw heeft gebracht en dat het lastig voor haar moet zijn geweest om daar tijdens het gesprek adequaat op te reageren. Uit hetgeen DJI in haar verzoek heeft aangevoerd blijkt dat de leidinggevende haar tijdens hetzelfde gesprek vervolgens heeft aangesproken op haar interne sollicitatie d.d. 1 maart 2021, omdat de leidinggevende verbaasd was dat zij, als beginnend complexbeveiliger, lopende een re-integratietraject, had gesolliciteerd naar een functie die (veel) zwaarder is dan de functie die zij vervult. Dit moet werkneemster hebben verrast, omdat zij er niet op heeft behoeven te rekenen dat hij dit zou doen. Het is aannemelijk dat de leidinggevende haar hiermee verder in het nauw heeft gebracht, zodanig dat zij, geconfronteerd met zijn (impliciete) oordeel over haar capaciteiten, is gaan ontkennen dat zij naar die zwaardere functie had gesolliciteerd, en uit nood heeft verzonnen dat niet zij, maar haar collega namens haar heeft gesolliciteerd. De ontsnappingsroute die zij heeft gekozen, is uiteraard niet de juiste, maar, in aanmerking nemende dat van een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werkneemster minder mag worden verwacht dan van een (volledig) arbeidsgeschikte werkneemster, kan dit niet tot het oordeel leiden dat zij hiermee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Voor zover juist is dat werkneemster in 2020 een privérelatie heeft gehad met een collega, levert het feit dat zij deze relatie niet heeft gemeld en zij daar niet (dadelijk) open over is geweest, in de gegeven omstandigheden niet een zodanig ernstig verwijt op dat dit moet leiden tot het einde van haar arbeidsovereenkomst. Op grond van het vorenstaande wordt het verzoek van DJI afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:15109

Zaaknummer: 9399005 / EJ VERZ 21-84604

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: E. Bergsma en H.C. Uittenbogaart

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