

RECHTSPRAAK

Werknemer DJI, van wie de arbeidsovereenkomst niet is verlengd na diverse integriteitsschendingen, heeft geen recht op een schadevergoeding. Er is geen causaal verband tussen de door werknemer gestelde schade en de door werknemer gemaakte verwijten.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2019 in dienst getreden bij De Staat der Nederlanden, de Dienst Justitiële Inrichtingen (hierna: DJI) op basis van een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van één jaar die naderhand met één jaar is verlengd. Op 24 juli 2020 is werknemer door politieagenten in Leiden aangetroffen bij een voertuig van een persoon die op dat moment gedetineerd was in de penitentiare inrichting, waar werknemer werkzaam is (hierna: de pi). Op 26 oktober 2020 heeft DJI via Bureau Integriteit een rapport van het Meldpunt Grip van de politie ontvangen, waaruit bleek dat de politie van het Team Criminele Inlichtingen een melding had ontvangen over werknemer. Werknemer zou tegen betaling telefoons binnen de pi hebben gebracht en deze af hebben gegeven aan gedetineerden (hierna: het telefoonincident). Daarnaast maakte het rapport melding van het voorval dat zich op 24 juli 2020 in Leiden had afgespeeld. DJI heeft naar aanleiding van dit rapport besloten het Bureau Interne Zaken in te schakelen om nader onderzoek te doen. DJI heeft werknemer op 22 december 2020 meegedeeld de arbeidsovereenkomst in onderling overleg te willen beëindigen vanwege het voorval van 24 juli 2020. Werknemer wilde hier niet aan meewerken. Op 19 januari 2021 heeft werknemer na een gesprek met de plaatsvervangend vestigingsdirecteur van DJI zijn werkzaamheden hervat. Hem is meegedeeld dat hij in verband met het voorval van 24 juli 2020 berispt zou worden. Na het ongebruikt verstrijken van de bezwaartermijn is de berisping bij brief van 18 februari 2021 bevestigd. Op 4 maart 2021 is geconstateerd dat werknemer in strijd met de voorschriften gerookt had op cel. Bij brief van 13 april 2021 is werknemer op de hoogte gebracht van het voornemen hem daarvoor een berisping te geven, mede omdat hij niet open en eerlijk is geweest over dit voorval. Bij brief van 11 mei 2021 is hem na het (ongebruikt) verstrijken van de bezwaartermijn de berisping opgelegd. Op 23 juni 2021 heeft DJI aan werknemer meegedeeld dat DJI zijn arbeidsovereenkomst niet (nogmaals) zou verlengen, zodat deze zou eindigen op 31 augustus 2021, en dat hij direct vrij werd gesteld van werkzaamheden. Hiertegen heeft werknemer zich verzet bij de Geschillencommissie Rijk. De Geschillencommissie heeft bij beslissing van 16 augustus 2021 onder meer overwogen dat geen sprake was van een vermoeden van een misstand of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar de opgelegde vrijstelling van werk onvoldoende gemotiveerd en

onderbouwd was door DJI. Werknemer stelt dat DJI jegens hem tekort is geschoten in de nakoming van haar verplichtingen/niet als goed werkgever heeft gehandeld. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer tot een billijke vergoeding, althans een schadevergoeding, afgewezen. In hoger beroep verzoekt werknemer (nog alleen) een schadevergoeding. Het hof moet beoordelen of DJI jegens werknemer haar verplichtingen heeft geschonden en of werknemer in verband daarmee recht heeft op schadevergoeding zoals verzocht.

Oordeel

Om een verzoek tot schadevergoeding te kunnen toewijzen is nodig dat de door werknemer gemaakte verwijten terecht worden gemaakt en dat deze in causaal verband staan tot de door werknemer gestelde schade. Werknemer stelt in de eerste plaats materiële schade te hebben geleden ter hoogte van een gemiste salarisverhoging en de kosten van een niet gevolgde mbo-opleiding. Met DJI is het hof van oordeel dat uit de door DJI aangevoerde feiten en omstandigheden volgt dat aan DJI niet verweten kan worden dat werknemer niet met de opleiding is gestart. Werknemer verzoekt in de tweede plaats vergoeding van immateriële schade waaronder reputatieschade ter hoogte van € 20.000. Gelet op het incident rond de auto van de gedetineerde is de melding over een integriteitsschending niet ten onrechte op intranet geplaatst en was er geen aanleiding voor rehabilitatie, ook al was het telefoonincident onbewezen. Daarbij wijst DJI er terecht op dat het alsnog plaatsen van een verklaring over het wel vaststaande incident rond de auto ook tot roddels zou hebben geleid en vragen zou hebben opgeroepen. Vast staat ook dat werknemer voorafgaand aan de hervatting van zijn werkzaamheden een gesprek met een leidinggevende heeft gevoerd. Verder heeft, zoals DJI terecht heeft aangevoerd, de afwijzing van de sollicitatie van werknemer bij een penitentiare inrichting te maken met het feit dat zijn arbeidsovereenkomst door de pi niet is verlengd. Met het voorgaande zijn de door werknemer aan reputatieschade gekoppelde verwijten weerlegd en kan verder in het midden blijven of er tussen die verwijten en de gestelde reputatieschade een causaal verband bestaat. De verzochte vergoeding wegens reputatieschade komt dus reeds om die reden niet voor toewijzing in aanmerking. Ten aanzien van de vergoeding voor gestelde psychische schade is niet goed mogelijk uit de brief af te leiden dat er een causaal verband bestaat tussen de arbeidsomstandigheden/werkomgeving bij DJI en door werknemer gestelde schade, zoals DJI terecht tot haar verweer heeft aangevoerd. De conclusie van het voorgaande is dat de grieven geen succes hebben.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 24-01-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:22

Zaaknummer: 200.310.110/01

Rechters: M.T. Nijhuis, R.J.F. Thiessen en A.J.P. Schild

Advocaten: M.C. Wetting en A.J. Verhagen

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:686 BW