

RECHTSPRAAK

Herhaalde schending van de meldplicht en gebrek aan integriteit rechtvaardigen ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een DJI-medewerker.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2007 werkzaam bij DJI in de penitentiaire inrichting als medior complexbeveiliger. In de gedragscode DJI die onderdeel uitmaakt van het Personeelsreglement DJI is een expliciete meldplicht opgenomen in de situaties als iemand zelf verdachte is in een strafzaak of in aanraking is gekomen met de politie of het Openbaar Ministerie of als er financiële verplichtingen niet na kunnen worden gekomen (want men is dan mogelijk vatbaar voor chantage, omkoping en belangenverstrengeling). Op 19 november 2020 is werknemer geschorst, omdat zijn auto niet verzekerd was en niet tijdig APK was gekeurd, de Staat via de politie een melding had ontvangen over een mogelijke speedverslaving en vanwege het niet melden van een loonbeslag. Na onderzoek en een officiële waarschuwing vanwege onverzekerd rijden en het niet melden van zijn financiële problemen, is de schorsing op 21 december 2020 opgeheven. Werknemer is er daarbij op gewezen dat hij dergelijke zaken in de toekomst moet melden en dat er in verband met zijn financiële problematiek een traject opgestart zal worden bij de bedrijfsmaatschappelijk werker. Naar aanleiding van een nieuw loonbeslag vindt er op 11 maart 2021 een gesprek plaats tussen DJI en werknemer, waarbij werknemer er wederom op wordt gewezen dat hij financiële problemen kenbaar moet maken. Tijdens een controle door drugshonden op 14 maart 2023, slaat de hond aan bij werknemer. Er vindt vervolgens opnieuw een gesprek plaats waarbij ook het te laat komen en de financiële problemen van werknemer die resulteren in loonbeslagen worden besproken. Werknemer wordt gevraagd een gedragsverbetering te laten zien. Op 6 april 2023 wordt werknemer er tijdens een gesprek op gewezen dat hij al drie jaar lang de jaarlijks verplichte fysieke vaardigheidstest niet heeft gedaan. Tijdens dat gesprek zegt werknemer toe de test alsnog die maand te zullen doen. Omdat werknemer deze toezegging niet nakomt, vindt er op 11 april 2024 een gesprek plaats tussen de directeur van de penitentiaire inrichting en werknemer. Op 14 mei 2024 krijgt werknemer een berisping wegens het drie jaar lang zonder goede reden niet deelnemen aan de fysieke vaardigheidstest. Op 24 februari 2025 vindt er opnieuw een gesprek plaats over het gedrag en functioneren van werknemer. Tijdens dat gesprek wordt werknemer erop gewezen dat hij de fysieke vaardigheidstest niet heeft gehaald en dat hij slecht bereikbaar was tijdens een ziekteperiode in december 2024, maar hij tijdens die ziekteperiode wel op de kerstborrel verscheen. DJI geeft daarom aan dat er een verbetertraject zal worden gestart. In verband met een wijziging in de regelgeving wordt werknemer in mei 2025 verzocht om uiterlijk op 9 augustus 2025 een

nieuwe verklaring omtrent gedrag (VOG) te verstrekken aan de Staat. Tijdens een gesprek op 25 juli 2025 blijkt dat werknemer op 15 juli 2025 een voornemen tot weigeren van een VOG heeft gekregen, omdat hij in 2022 een strafbeschikking heeft gekregen. De Staat heeft werknemer vervolgens geschorst, omdat hij nog geen VOG had en hij zijn meldplicht en de afspraken uit het verbeterplan had geschonden. De Staat verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen, subsidiair vanwege disfunctioneren, meer subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding en uiterst subsidiair vanwege een combinatie van de hiervoor genoemde gronden, onder toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat aan de integriteit en betrouwbaarheid van een ambtenaar als werknemer hoge eisen worden gesteld gezien het bijzondere karakter en de risico's van het werken binnen een penitentiare inrichting. Werknemer heeft op de zitting erkend dat hij op de hoogte was van de gedragscode en dat hij wist dat hij verplicht was om transparant te communiceren en contacten met justitie en financiële problemen te melden. Op basis van wat de Staat heeft aangevoerd en door werknemer niet is weersproken, staat naar het oordeel van de kantonrechter vast dat werknemer, ondanks de vele gesprekken die hebben plaatsgevonden, de officiële waarschuwing en berisping en het verbetertraject dat is gestart, herhaaldelijk zijn meldplicht heeft geschonden en bovendien onjuiste en onvolledige informatie heeft verstrekt. Tot slot geldt ten aanzien van zijn financiële situatie dat werknemer veelvuldig is verzocht hier openheid van zaken over te geven en steeds is gewezen op zijn plicht om financiële problemen te melden. Ook is hem herhaaldelijk hulp aangeboden en in het verbeterplan is expliciet afgesproken dat er geen nieuwe loonbeslagen zullen volgen. Desondanks bleken de financiële problemen van werknemer structureel en bleef de Staat loonbeslagen ontvangen. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer door structureel geen openheid van zaken te geven over voor zijn werk belangrijke zaken, zijn meldplicht herhaaldelijk te schenden en de fysieke vaardigheidstest ondanks vele verzoeken jaren achter elkaar niet te doen, zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van de Staat in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Uit het rapport van het uitgevoerde herplaatsingsonderzoek van 10 december 2025 is gebleken dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is, omdat er geen passende functies binnen de opgegeven reisafstand beschikbaar zijn. Werknemer heeft de inhoud van dit rapport niet weersproken. De kantonrechter houdt het er dan ook voor dat herplaatsing niet mogelijk is. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:3470

Zaaknummer: 12018589 \ AO VERZ 25-102/MdV

Rechters: S. Slikhuis

Advocaten: E. Versloot

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b lid 9 BW