



Samenvatting van het adviesrapport van de commissie over een melding van een voormalig medewerker over een integriteitsschending binnen een Penitentiaire Inrichting

Melder was geruime tijd werkzaam bij een PI, waaronder enkele jaren als casemanager. De partner van de melder werkte in dezelfde PI. Tegen de melder en partner werden beschuldigingen geuit wegens een te nauwe omgang met een gedetineerde en diens ouders. Daarop volgde een schorsing van de melder en een onderzoek door het Bureau Integriteit DJI. Een beperkt deel van de gedragingen van melder bleek in strijd met de Gedragscode DJI. Voor dat deel volgde een schriftelijke berisping. Melder maakte formeel bezwaar tegen de berisping en legde de kwestie voor aan de Geschillencommissie Rijk. Er volgden mediationgesprekken tussen de melder en de werkgever. Stapsgewijs zou herintreding in de eigen functie gaan plaatsvinden. De werkgever schortte de mediation echter op. De reden was dat uit het verzoekschrift van de melder voor de Geschillencommissie zou blijken dat de melder stelde dat melder niets te verwijten viel en van mening was niets fout te hebben gedaan. De werkgever stelde dat er gewerkt moest worden aan vertrouwen, met als doel om terug te gaan naar de eigen functie. Het voorstel van de werkgever was om dat te doen op een tijdelijke werkplek in een andere PI. Voor de melder kwam het voorstel om tijdelijk te werken op een andere locatie als een verrassing; melder kon zich daar niet in vinden.

De Geschillencommissie oordeelde dat het opleggen van de schorsing gerechtvaardigd was, maar dat zij de gedragingen van melder niet zag als een overschrijding van de geldende gedragscode DJI ten aanzien van (onder andere) de aspecten betrouwbaarheid en openheid. De Geschillencommissie constateerde – overeenkomstig de werkgever en de melder - dat de balans bij het persoonlijk en zakelijk contact met een justitiabele niet goed is geweest en achtte niet een disciplinaire sanctie maar een waarschuwing meer op zijn plaats. De Geschillencommissie adviseerde de berisping in te trekken en de



mediation en het gesprek over werkhervatting te hervatten. De werkgever zette daarop de berisping van de melder om in een waarschuwing. Er was echter een vertrouwensbreuk ontstaan, die werkhervatting in de eigen PI bemoeilijkte. Toen bleek dat de melder een dienstverband elders overwoog, sloten de melder en de werkgever een vaststellingsovereenkomst. Dit leidde tot de beëindiging van het dienstverband van de melder.

Melder vindt dat de werkgever niet correct heeft gehandeld vanaf het moment dat melder geschorst werd, in verband met een onderzoek naar het handelen van melder, totdat de melder uit dienst ging. Volgens de melder is er sprake van niet integer gedrag door de werkgever. Melder wendt zich tot de Integriteitscommissie Justitie en Veiligheid.

De Integriteitscommissie besluit een onderzoek te doen. De hoofdvraag van het onderzoek luidt als volgt: *'Is er sprake (geweest) van integriteitsschendingen of ongewenste omgangsvormen door de PI in de richting van de melder vanaf het moment van schorsing tot aan de uitdiensttreding?'*

Oordeel commissie

De commissie stelt vast dat de werkgever beperkte aandacht had voor de emoties die een rol speelden bij de melder en de mogelijkheden voor een meer constructieve benadering, die effectief zou kunnen bijdragen aan het gezamenlijk gedefinieerde doel: terugkeer naar de oude functie. Het gefragmenteerde mediationtraject droeg daar niet aan bij. De werkgever had naar het oordeel van de commissie meer invulling aan de zorgplicht kunnen en moeten geven.

Alles overziend ziet de commissie geen integriteitsschendingen of ongewenste omgangsvormen door de PI in de richting van de melder. De werkgever had voldoende reden een schorsing op te leggen en een BI-onderzoek in te stellen op basis van de beschuldigingen. Er was een vertrouwensbreuk tussen de melder en de leidinggevende van melder ontstaan, die zich moeizaam liet herstellen. Het proces verliep echter traag en het herstarten van de mediation en werkhervatting werd vertraagd door formele procedures en juridische geschillen. De commissie concludeert dat de werkgever geen normen overtrad en handelde in lijn met de Gedragscode Integriteit Rijk, de Gedragscode Integriteit DJI en de CAO Rijk. Wel vindt de commissie dat er te weinig aandacht is geschonken aan de zorgplicht voor melder.

Standpunt bevoegd gezag

Het bevoegd gezag dankt de commissie voor het uitvoeren van het onderzoek en het schriftelijke rapport hierover. Het doet het bevoegd gezag genoegen dat de commissie tot het oordeel is gekomen dat er geen sprake is van een integriteitsschending door de PI ten aanzien van melder.

Dat er te weinig invulling is gegeven aan de zorgplicht door werkgever richting melder is wat betreft bevoegd gezag spijtig. De vestigingsdirecteur is verzocht deze punten te bezien, zodat de PI en DJI hiervan in de toekomst kunnen leren.