

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet boa vanwege grove uitlatingen in whatsapp-groep met collega's buitenproportioneel. Niet valt in te zien dat werknemer niet te corrigeren zou zijn in zijn gedrag. Vernietiging van de opzegging.*Feiten*

Werknemer is op 1 april 2018 aangesteld als Buitengewoon Opsporingsambtenaar (boa) bij de gemeente Sittard-Geleen. Op 17 mei 2020 is er een anonieme melding gezonden aan Direct Toezichthouder boa's eenheid Limburg. De melding zag op een voorval in april 2020 waarbij boa's van de gemeente Sittard-Geleen hun bevoegdheden bij een aanhouding zouden hebben overschreden. Op 10 juni 2020 heeft collega A een whatsapp-groep opgericht met de naam 'Paniek'. Een van de deelnemers aan de whatsapp-groep heeft melding daarvan gemaakt bij de gemeente Sittard-Geleen en de berichten uit deze groep over de gehele periode integraal aan de gemeente verstrekt. Bij brief van 6 augustus 2020 heeft de gemeente Sittard-Geleen werknemer vanwege de deelname aan de whatsapp-groep geschorst. Op 27 augustus 2020 vond een gesprek plaats over de deelname aan de whatsapp-groep. Bij brief van 4 september 2020 is werknemer op staande voet ontslagen. Kern van de verwijten aan werknemer is dat hij door de deelname aan en zijn uitlatingen op de whatsapp-groep als ambtenaar van de gemeente niet integer heeft gehandeld, mede gelet op zijn functie als boa. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat de uitlatingen van werknemer onbehoorlijk zijn en kwetsend. De kantonrechter is van oordeel dat de inhoud van de whatsapp-groep in beginsel dient te worden beschouwd als privé en valt onder de bescherming van artikel 8 van het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM). De gemeente Sittard-Geleen had op basis van de melding een vermoeden dat werknemer bepaalde integriteitsnormen had geschonden. De gemeente Sittard-Geleen had ter staving van dit vermoeden werknemer zelf om toestemming kunnen vragen of zij kennis mocht nemen van de inhoud van het whatsapp-gesprek. Dat was minder ingrijpend geweest. Concluderend overweegt de kantonrechter dat de gemeente Sittard-Geleen een minder ingrijpende mogelijkheid om kennis te nemen van de inhoud van het whatsapp-verkeer heeft overgeslagen. De kantonrechter overweegt echter dat niet als algemene regel geldt dat de rechter geen acht mag slaan op onrechtmatig verkregen bewijsmateriaal, voor zover daarvan al sprake is. De tekst van de whatsapp-groep mag daarom meewegen in de beoordeling van het

verzoek. Dat de gemeente Sittard-Geleen niet eerst toestemming heeft gevraagd aan werknemer weegt de kantonrechter in zijn beoordeling wel mee in het nadeel van de gemeente. Als ambtenaar, en zeker als boa, had werknemer zich bewust moeten zijn van de strenge integriteitseisen, waaronder ook valt dat je je op behoorlijke manier moet uiten. Werknemer was eerder aangesproken op het niet op de juiste wijze uiten van kritiek en onvrede en hij is in onvrede blijven 'hangen'. De uitingen van onvrede in de whatsapp-groep heeft de (bestaande) onvrede wellicht enkel versterkt en daardoor bijgedragen aan een werksfeer waarin toch al problemen bestonden. Werknemer (en de andere boa's die deelnamen) had(den) dit moeten inzien en elkaar hierop moeten aanspreken. Van belang is verder dat de uitlatingen van werknemer zijn gedaan binnen een besloten whatsapp-groep met slechts vijf deelnemers, vrienden van elkaar. Werknemer heeft een goede staat van dienst. Hij heeft zich in het openbaar niet grof of negatief over collega's en leiding uitgelaten. De grove uitlatingen in de whatsapp-groep waren privé en waren als zodanig strijdig met de voor hem als ambtenaar geldende integriteitseisen, maar niet valt in te zien dat werknemer niet te corrigeren zou zijn in dit gedrag. Het gegeven ontslag op staande voet is in dit geval buitenproportioneel. Verder laat de kantonrechter daarbij zwaar wegen dat de hele kwestie in de regionale pers is gekomen, waardoor het voor werknemer lastig zal zijn om als boa bij een andere gemeente aan de slag te komen. In het verlengde daarvan zal de kantonrechter ook het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afwijzen. Het primaire verzoek tot vernietiging van de opzegging zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 02-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:9475

Zaaknummer: 8848312 AZ VERZ 20-126

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: M.A. Willems en C.L. van Geffen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 8 EVRM