

RECHTSPRAAK

Terecht gegeven ontslag op staande voet van zieke werknemer die tijdens een gesprek met de Gemeente een brandbare vloeistof over zichzelf goot en dreigde om zichzelf in de brand te steken.*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2010 bij de Gemeente in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van buitengewoon opsporingsambtenaar (hierna: boa). Per 6 november 2018 is werknemer door de bedrijfsarts ongeschikt bevonden om zijn functie als boa in volle omvang uit te oefenen. Deze datum is door de Gemeente aangemerkt als eerste ziekte dag. Op 1 februari 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, zijn leidinggevende, de HR-adviseur en de arbeidsjurist van de Gemeente. Werknemer vertelde dat de vijf voorafgaande jaren een heel moeilijke periode voor hem zijn geweest, waarbij hij zich niet altijd even eerlijk behandeld heeft gevoeld. Vervolgens heeft zijn leidinggevende de route naar het ontslag van werknemer aan de orde gesteld. Werknemer keerde tijdens het gesprek steeds meer in zichzelf en heeft op een gegeven moment zichzelf overgoten met een brandbare vloeistof en gedreigd om zich in de brand te steken. De twee aanwezige medewerkers hebben in paniek de ruimte verlaten. Direct na het incident is werknemer door de politie aangehouden. Bij brief van 3 februari 2022 is werknemer op staande voet ontslagen. In eerste aanleg heeft werknemer om vernietiging verzocht van het op 3 februari 2022 gegeven ontslag op staande voet met doorbetaling van loon en toelating op het werk. De kantonrechter heeft onder meer het ontslag op staande voet in stand gelaten en een transitievergoeding toegekend. Werknemer heeft door opzet of schuld aan de Gemeente een dringende reden gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. In hoger beroep verzocht werknemer onder meer voor recht te verklaren dat geen sprake is geweest van een dringende reden, waardoor het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is geweest en de arbeidsovereenkomst te herstellen. De Gemeente verzoekt in hoger beroep vernietiging van het vonnis van de kantonrechter voor zover daarin de transitievergoeding is toegekend en heeft verzocht werknemer te veroordelen tot terugbetaling daarvan.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat een verband bestaat tussen de verweten gedraging aan de ene kant en de persoonlijkheidsproblematiek waarmee werknemer al langere tijd kampte aan de andere kant. Werknemer heeft tijdens zijn actie welbewust gehandeld. Dit blijkt naar het oordeel van het hof ook uit het feit dat hij zijn actie heeft voorbereid door een aansteker en een brandbare vloeistof naar het gesprek mee te nemen. Het erkende verband tussen de gedraging en de persoonlijkheidsproblematiek. De desondanks vastgestelde wilsbekwaamheid

en het bewust handelen van de werknemer maakt naar het oordeel van het hof dat de gedraging van de werknemer wel verwijtbaar maar in enige mate verminderd verwijtbaar is. Uitgaande van de persoonlijke omstandigheden zoals gesteld door werknemer en van in enige mate verminderde verwijtbaarheid ten aanzien van de gedraging, acht het hof de gedraging zodanig, dat van de Gemeente redelijkerwijs niet kon worden geleverd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Door benzine of een andere brandbare vloeistof het gemeentehuis in te brengen, daar die vloeistof over zichzelf, de stoel en de vloer te spuiten en een werkende aansteker in de hand te nemen, heeft werknemer bovendien een reëel risico in het leven geroepen dat (een deel van) het gemeentehuis zou afbranden met alle gevaar voor de veiligheid van de zich daar bevindende personen (personeel en bezoekers) van dien. De gedraging is, mede gelet op de (mogelijke) gevolgen daarvan, dermate ernstig dat de gemeente mocht overgaan tot ontslag op staande voet, ook in het belang van de veiligheid van de in het gemeentehuis aanwezige personen en ook ter bescherming van het personeel. Dat werknemer de vloeistof geen vlam heeft laten vatten, maakt het voorgaande niet anders. Gezien de ernstige bedreiging van de veiligheid van velen heeft de Gemeente het ontslag op staande voet mogen verlenen. De Gemeente heeft naar het oordeel van het hof toereikend toegelicht de gevolgen van het ontslag voor werknemer te hebben meegewogen bij haar beslissing, waaronder ook de leeftijd en het lange dienstverband, maar ook dat zij het dienstverband binnen zeer korte termijn zou hebben beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, waarvan het hof ook uitgaat. Op grond van het voorgaande in onderling verband en samenhang bezien, is sprake van een dringende reden. Werknemer is gehouden de gefixeerde schadevergoeding aan de Gemeente te betalen. Het hof is van oordeel dat geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van werknemer waardoor hij recht heeft op een transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 23-02-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:631

Zaaknummer: 200.316.121_01 en 200.316.121_02

Rechters: A.L. Bervoets, A.P. Zweers-van Vollenhoven en D.J.B. de Wolff

Advocaten: E.H.J. van Gerven en H. Barrahmun

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:682 BW en 7:683 BW