

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek arbeidsovereenkomst vanwege grove uitlatingen in whatsapp-groep met collega-ba afgewezen.*Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 2012 aangesteld als buitengewoon opsporingsambtenaar (hierna: ba). Werknemer is vanaf 1 november 2019 gedetacheerd bij de gemeente Sittard-Geleen. Op 17 mei 2020 is er een anonieme melding gezonden aan Direct Toezichthouder ba's eenheid Limburg. De melding zag op een voorval in april 2020 waarbij ba's van de gemeente Sittard-Geleen hun bevoegdheden bij een aanhouding zouden hebben overschreden. Op 10 juni 2020 heeft werknemer 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. Vanaf 7 augustus 2020 is werknemer door de gemeente Sittard-Geleen en de gemeente Maastricht geschorst vanwege de deelname aan de whatsapp-groep. Op 14 augustus 2020 vond een gesprek plaats over de deelname aan de whatsapp-groep. Bij brief van 4 september 2020 heeft de gemeente Sittard-Geleen aan werknemer medegedeeld dat er een dringende reden is voor ontslag op staande voet. Omdat werknemer formeel in dienst is bij de gemeente Maastricht, is de uiteindelijke beslissing of daartoe wordt overgegaan overgelaten aan deze gemeente. De brief van 4 september 2020 is ook doorgezonden aan de gemeente Maastricht. Op 8 september 2020 heeft werknemer een gesprek gehad bij de gemeente Maastricht. Gemeente Maastricht verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

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. Tussen partijen is niet in geschil dat de uitlatingen van werknemer onbehoorlijk zijn. Ook lijkt de whatsapp-groep, die door werknemer is opgericht, te zijn opgericht om onvrede over werkgerelateerde kwesties en collega's te uiten. 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. 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. Collega A (en de andere boa's die deelnamen) hadden dit moeten inzien en elkaar hierop moeten aanspreken. In het voordeel van werknemer weegt de kantonrechter de volgende omstandigheden. De omstandigheden waarin boa's werken kunnen lastig zijn, wat sinds de coronacrisis en het toezicht op de naleving van de daarop gerichte maatregelen zeker niet minder zal zijn geworden. Van belang is verder dat de uitlatingen van werknemer zijn gedaan binnen een besloten whatsapp-groep met slechts vijf deelnemers, vrienden van elkaar. Ook al zijn de uitlatingen van werknemer niet netjes, ze zijn ook niet wereldschokkend. Werknemer heeft een goede staat van dienst. Hij heeft zich in het openbaar niet grof of negatief over collega's en leiding uitgelaten. De (zonder meer) grove uitlatingen (met name die van collega A en collega B) 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. Hoewel de gemeente Maastricht niet heeft gekozen voor een ontslag op staande voet (zoals de gemeente Sittard-Geleen heeft gedaan ten aanzien van drie andere deelnemers aan de whatsapp-groep), is niet ondenkbaar dat werknemer geen aanspraak zal kunnen maken op een uitkering, omdat hem toch een verwijt treft. 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. De overige verweten gedragingen (het gestelde liegen over het moment waarop de whatsapp-groep is verwijderd en het gestelde contact opnemen met collega's) acht de kantonrechter op zichzelf onvoldoende om een ontbinding te rechtvaardigen. Onder verwijzing naar de overwegingen hiervoor acht de kantonrechter weliswaar een tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst aanwezig, maar deze is niet dermate ernstig dat dit een ontbinding rechtvaardigt, mede gelet op de gevolgen van een ontbinding voor werknemer. Datzelfde geldt voor de verzochte ontbinding wegens verwijtbaar handelen. Het moet dan immers gaan om dermate verwijtbaar handelen of nalaten, dat het van de werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarvan is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake. Er is verder niet voldaan aan de vereisten voor een ontbinding wegens disfunctioneren. Hoewel werknemer een verwijt treft door zich onbehoorlijk uit te laten over collega's en de leiding had de gemeente Maastricht – voor zover dit gedrag beschouwd kan worden als disfunctioneren – werknemer de kans moeten bieden zich op dat vlak te verbeteren. De kantonrechter wijst ook de verzochte ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsverhouding af. Er is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, maar met collega's van de gemeente Sittard-Geleen, niet met die in Maastricht. Werknemer heeft spijt betuigd. Werknemer heeft hiermee inzicht in zijn eigen handelen getoond. Er is niet gepoogd de

verstoorde arbeidsverhouding te herstellen. Gelet op hetgeen de kantonrechter hiervoor heeft overwogen zal de verzochte ontbinding op de h- en i-grond eveneens worden afgewezen. Dat aan deze gronden is voldaan is onvoldoende gestaafd met feiten. De kantonrechter wijst de verzochte ontbinding dan ook af.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 02-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:9476

Zaaknummer: 8756243 AZ VERZ 20-100

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: E. van Gerven en M.L.M. van de Laar

Wetsartikelen: 7:686 BW, 7:678 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:669 lid 3 sub i BW