

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet na dreiging werknemer om zichzelf in brand te steken in aanwezigheid andere medewerkers. Verzoek om vernietiging ontslag afgewezen. Wel toekenning transitievergoeding van € 15.909,54.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2010 bij de gemeente Venlo in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van bijzonder opsporingsambtenaar (BOA). Op 11 januari 2016 heeft werknemer tijdens deelname aan een verplichte agressietraining voor zijn werk ernstig letsel opgelopen aan zijn rechterduim. Werknemer heeft zijn werkzaamheden als BOA na het ongeval zo goed en kwaad als het kon voortgezet. Gaandeweg werd duidelijker dat hij, vanwege het opgelopen letsel, niet langer kon voldoen aan bepaalde verplichtingen. Per 6 november 2018 is werknemer door de bedrijfsarts ongeschikt bevonden om zijn functie als BOA in volle omvang uit te oefenen. In het arbeidskundig rapport is werknemer vervolgens geschikt geacht voor ander passend werk. Er volgde een moeizaam re-integratietraject. Vervolgens hebben twee gesprekken tussen werknemer en de gemeente Venlo plaatsgevonden waarin het voornemen om het dienstverband met werknemer te beëindigen, aan de orde is gesteld. Werknemer keerde steeds meer in zichzelf en heeft op een gegeven moment een poging tot suicide gedaan. Hij heeft zichzelf overgoten met een brandbare vloeistof en heeft gedreigd om zichzelf in brand te steken. De twee aanwezige medewerkers hebben in paniek de ruimte verlaten. Naar aanleiding van dat incident is werknemer bij brief van 3 februari 2022 op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt onder meer de vernietiging van het ontslag op staande voet en de betaling van een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werknemer niet heeft betwist dat hij zichzelf heeft overgoten met een brandbare vloeistof en heeft gedreigd zichzelf in brand te steken. Hoewel werknemer weerspreekt dat hij heeft gedreigd om ook een medewerker met een brandbare vloeistof te overgieten, acht de kantonrechter niet doorslaggevend of dit nu wel of niet is gebeurd. Enkel en alleen al het zichzelf – in een gesloten ruimte in de nabijheid van collega's – overgieten met een brandbare vloeistof en het dreigen om zichzelf in brand te steken, is dusdanig ernstig en heeft een zodanige impact gehad op de aanwezige medewerkers, dat de gemeente Venlo in redelijkheid kon beslissen de arbeidsovereenkomst met werknemer met onmiddellijke ingang te beëindigen. Het betoog van werknemer dat hem van zijn gedragingen geen verwijt kan worden gemaakt vanwege zijn psychische dan wel psychiatrische stoornis zal

worden gepasseerd. In het geval van werknemer staat naar het oordeel van de kantonrechter in de eerste plaats niet vast dat er bij hem sprake is van een psychische dan wel psychiatrische stoornis. Zelfs als daar wel sprake van zou zijn en werknemer om die reden niet verwijtbaar zou hebben gehandeld, is de kantonrechter nog van oordeel dat de dringende reden dusdanig ernstig is, dat een ontslag op staande voet hoe dan ook gerechtvaardigd is. Daarnaast acht de kantonrechter van belang dat aan het gepleegde feit voorbereiding door werknemer vooraf is gegaan. Zodoende is het ontslag op staande voet rechtsgeldig en wordt het verzoek van de vernietiging van dat ontslag afgewezen. De kantonrechter oordeelt als volgt over de transitievergoeding. De kantonrechter ziet het begin van de “neergang” van werknemer in het hem overkomen arbeidsongeval in januari 2016. Naar het oordeel van de kantonrechter staat vast dat de gemeente Venlo tijdens het re-integratietraject steken heeft laten vallen. Verder was de impact van het arbeidsconflict op het welbevinden van werknemer bekend bij de bedrijfsarts van de gemeente Venlo. De gemeente Venlo is hier niet voortvarend mee omgegaan. Tot slot werd werknemer in een gesprek over zijn naderende ontslag geplaatst tegenover drie medewerkers van de gemeente Venlo. Dat werknemer daarbij het gevoel gehad moet hebben “geen kant op te kunnen” is gemakkelijk voorstelbaar. De kantonrechter wil er geen misverstand over laten bestaan dat naar zijn oordeel de hiervoor geschetste omstandigheden geen andere beoordeling van het ontslag op staande voet vergen, maar het gaat hier om die ene misstap in een overigens goed verlopen dienstverband. Dat geeft, tezamen met de genoemde omstandigheden, aanleiding om aan werknemer een transitievergoeding toe te kennen, nu de kantonrechter van oordeel is dat het niet toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De hoogte van de transitievergoeding wordt vastgesteld op € 15.909,54 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:4539

Zaaknummer: 9796927/AZ/22-34 14062022

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

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

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