

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van ambtenaar niet onverwijld gegeven. Wel einde dienstverband, zonder toekenning van een transitievergoeding. Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door tegen gedragscodes en met hem gemaakte afspraken in zaken te regelen voor een gedetineerde met hoog vlucht- en/of maatschappelijk risico.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 1994 voor onbepaalde tijd in dienst van de Staat der Nederlanden (hierna: de Staat). Op 14 februari 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn voormalig leidinggevende/afdelingshoofd, de heer A, waarin werknemer is geconfronteerd met de zorg van de Staat dat hij ten opzichte van gedetineerde X niet de juiste afstand in acht neemt, veel tijd aan hem besteedt en dat roulatie van mentorschap daarom noodzakelijk lijkt te zijn. Op 22 maart 2022 heeft een tweede gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en A. Tijdens dat gesprek is opnieuw gesproken over de werkstijl van werknemer en de zorg van A over de afstand en nabijheid van werknemer richting X, die een hoog vlucht- en/of maatschappelijk risico heeft. De gemaakte afspraken zijn per e-mail van 22 maart 2022 aan werknemer bevestigd. In deze e-mail is onder meer opgenomen dat collega B de taken voor gedetineerde X gaat overnemen. Op 16 juni 2022 hebben de heren C, leidinggevende (tevens afdelingshoofd) van werknemer en A, werknemer in een gesprek geconfronteerd met hun bevindingen dat werknemer tegen de op 22 maart 2022 gemaakte afspraken in X toegang heeft verleend tot het (voor gedetineerden verboden) personeelsvertrek, X heeft laten meekijken op een computer en dat werknemer daarbij zaken heeft geregeld via internet voor X. Werknemer heeft erkend dat hij zaken voor X heeft geregeld via internet, en X toegang tot het bewuste vertrek heeft verleend. Werknemer is na dit gesprek met bijzonder verlof gestuurd. Aan het eind van de middag op 16 juni 2022 is werknemer opgeroepen voor een gesprek met de plaatsvervangend vestigingsdirecteur, mevrouw D. In dat gesprek heeft D werknemer op staande voet ontslagen. In deze uitspraak staat de vraag centraal of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Tijdens de zitting heeft de gemachtigde van werknemer te kennen gegeven dat werknemer zijn verzoek tot vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst intrekt en berust in het ontslag.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Werknemer stelt dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven, omdat de Staat niet voortvarend heeft gehandeld. Werknemer stelt dat zijn leidinggevende al veel eerder dan

op 15 of 16 juni 2022 wist dat hij met X in april 2022 achter de computer heeft gezeten. De Staat heeft tijdens de zitting erkend dat de leidinggevende al eerder dan op 15 of 16 juni 2022 op de hoogte moet zijn geweest, maar de Staat weet niet vanaf welk moment dat is geweest. E heeft ter zitting verklaard dat de leidinggevende na kennisname van het incident kennelijk niet direct de ernst van de situatie juist heeft ingeschat. Naar het oordeel van de kantonrechter komt dat voor rekening en risico van de Staat. Hoewel de vestigingsdirecteur en zijn plaatsvervanger blijkbaar bevoegd zijn om ontslag te verlenen en de leidinggevende niet, wordt van een leidinggevende op zijn minst verwacht dat deze het bevoegd gezag meteen na constatering van schending van dergelijke afspraken op de hoogte brengt. Dat de Staat niet weet op welk moment de signalen over het handelen van werknemer bij de leidinggevende bekend waren, komt voor rekening en risico van de Staat en brengt met zich mee dat niet kan worden geoordeeld dat het ontslag onverwijld is gegeven.

Transitievergoeding

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zodat zijn verzoek om de Staat te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding wordt afgewezen. Van belang is dat vaststaat dat op 14 februari 2022 en op 22 maart 2022 met werknemer is gesproken over de zorgen die leefden bij de Staat ten aanzien van de afstand en nabijheid ten opzichte van werknemer en X. De kantonrechter kan gelet op de inhoud van de e-mail van 22 maart 2022 niet anders dan concluderen dat met werknemer wel degelijk is afgesproken dat hij geen zaken meer mocht regelen of organiseren voor X. Daarbij komt dat werknemer tijdens de zitting ook geen rechtvaardiging heeft kunnen geven voor de reden dat hij toch op het verzoek van X is ingegaan. Verder staat vast dat werknemer zich met X in een ruimte bevond waar deze gedetineerde geen toegang toe behoorde te krijgen. Naar het oordeel van de kantonrechter is het hier niet van doorslaggevend belang of andere medewerkers eveneens in deze ruimte kwamen met gedetineerden ondanks andersluidende afspraken. Het enkele feit dat werknemer zich met X achter een computer begaf en daar zaken voor hem regelde, waarvan ook nog eens vaststaat dat het niet ging om iets spoedeisends, wordt aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen. Daarbij speelt de bijzondere positie van werknemer, die werkzaam is als ambtenaar binnen een instelling waar hij gedetineerden begeleidt, een belangrijke rol. Zo staat vast dat werknemer zich – ook los van de expliciet met hem gemaakt afspraken – moet houden aan (onder meer) de Gedragcodes. Bovenal volgen uit die Gedragcodes de hoge eisen van integriteit die worden gesteld. Het er toch voor kiezen om wel in te gaan op een verzoek van X om zaken te regelen, daarbij samen achter een computer te gaan zitten en het “geluk” te hebben gehad dat dit niet meteen hoog is opgespeeld, kan niet achteraf worden geduid als een tekortschieten van de Staat. Het is namelijk werknemer die tegen de duidelijke afspraken in, deze niet nakomt en daarmee zelf het risico van de gevolgen daarvan voor lief heeft genomen. Daarbij geldt ook nog eens dat uit het functieprofiel blijkt dat deze een voorbeeldfunctie heeft ten opzichte van andere collega's, mede ten aanzien van het naleven van geldende regels en afspraken. Werknemer heeft op de zitting ook geen blijk gegeven van inzicht in zijn aandeel in de situatie en het kwalijke van zijn handelen, maar met name gewezen op de rol van de Staat door zijn stelling dat hem niet

duidelijk was dat zijn handelen tot ontslag zou kunnen leiden en door hem hier niet meteen op te hebben aangesproken. Zoals hiervoor overwogen kunnen die omstandigheden geen rechtvaardiging vormen voor het handelen van werknemer. Het handelen van werknemer raakt de kern van de integriteit die bij zijn functie hoort en is daarmee ernstig verwijtbaar. De kantonrechter ziet evenmin aanleiding om op grond van artikel 7:673 lid 8 BW alsnog een (gedeeltelijke) transitievergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:5295

Zaaknummer: 10046262 / ME VERZ 22-103

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: T.B.M. Kersten en C.A.M.J. van Hameren

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:677 BW