

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van medewerker Handhaving (Boa) wegens opstellen van een vals proces-verbaal.*Feiten*

Werknemer is op 15 februari 2023 in dienst getreden bij de Gemeente Gouda (hierna: gemeente). De laatste functie die werknemer vervulde, is die van medewerker handhaving III bij de afdeling stadstoezicht, met een salaris van € 2.870 exclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Op 21 mei 2024 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, het afdelingshoofd stadstoezicht en de HR-adviseur. Onderwerp van gesprek was een incident op 18 mei 2024 waar werknemer samen met een collega een man staande heeft gehouden en aangehouden. Tijdens deze staandehouding heeft zijn collega onbevoegd een identiteitsfouillering uitgevoerd. Diezelfde dag hebben werknemer en zijn collega een proces-verbaal opgemaakt over de gebeurtenissen en in het proces-verbaal opgenomen dat werknemer de identiteitsfouillering heeft uitgevoerd. Tijdens het gesprek heeft werknemer zich gerealiseerd dat hij een fout heeft gemaakt en aangegeven dat hij de identiteitsfouillering niet zelf heeft gedaan. Na dit gesprek heeft werknemer zijn werkzaamheden voortgezet en in die middag is hij plotseling geschorst. De volgende dag is hij wederom uitgenodigd voor een gesprek bij de gemeente en is hij zonder nadere toelichting op staande voet ontslagen. Ook is hem medegedeeld dat er tegen hem aangifte zou worden gedaan. In de bevestigingsbrief van het ontslag op staande voet is werknemer het verwijt gemaakt van het op ambtsbelofte bewust onjuist opmaken van een proces-verbaal en over het onwaar verklaren tegenover zijn leidinggevende en daarmee niet-integer handelen. Werknemer verzoekt de gemeente Gouda te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en de billijke vergoeding. Werknemer stelt dat er geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag en dat er geen sprake is van een onverwijlde mededeling.

Oordeel

In deze kwestie gaat het om een vermoeden van het plegen van een ambtsmisdrijf, waarbij de gemeente aanleiding heeft gezien om eerst nader onderzoek in te stellen om zo een weloverwogen beslissing te kunnen nemen. Van belang is hierbij dat moet worden beoordeeld of de gemeente voldoende voortvarend onderzoek heeft verricht of laten verrichten, het onderzoek voldoende voortvarend is uitgevoerd en de gemeente na kennisneming van de bevindingen uit het onderzoek voortvarend is overgegaan tot het ontslag op staande voet. De kantonrechter beantwoordt deze vragen bevestigend. Uit de aard van het gesprek op 21 mei 2024 tussen werknemer en zijn leidinggevende was voldoende duidelijk waarover het gesprek ging en zijn de redenen voor het ontslag aan werknemer genoemd. Zo blijkt uit het door de

gemeente overgelegde gespreksverslag dat er duidelijk en herhaaldelijk wordt gerefereerd aan het incident op 18 mei 2024 en het opgemaakte proces-verbaal. Ten aanzien van het tijdsverloop is naar het oordeel van de kantonrechter een zorgvuldige afweging genomen, mede gelet op de impact die een ontslag op staande voet voor beide partijen heeft en dat het in dit geval gaat om een vermoeden van het plegen van een ambtsmisdrijf. De persoon binnen de gemeente die bevoegd is om het ontslag op staande voet te geven, heeft zich eerst laten informeren door diverse adviseurs over de impact van de gebeurtenis voor zowel werknemer zelf als voor de gemeente, mede gelet op de functie van werknemer als buitengewoon opsporingsambtenaar (BOA) en de maatschappelijke gevolgen die dit incident met zich mee kunnen brengen. Gelet op de nadere toelichting die is gegeven, acht de kantonrechter het handelen van de gemeente weloverwogen en is het ontslag onverwijld medegedeeld. Ten aanzien van de dringende reden is de kantonrechter van oordeel dat deze vaststaat. Werknemer heeft erkend dat hij een vals proces-verbaal heeft op gemaakt. Zijn beslissing is weloverwogen genomen en tijdens het gesprek waarin werknemer werd geconfronteerd met de bevindingen vanuit de gemeente, heeft hij hier nogmaals over gelogen. Het opstellen van een proces-verbaal in strijd met de waarheid en hier vervolgens leugenachtig over verklaren, is mede gelet op de functie die werknemer had, onacceptabel. Het opmaken en vastleggen van een leugenachtige verklaring in een op ambtsbelofte opgemaakt proces-verbaal is te kwalificeren als een strafbaar feit. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 19-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:23437

Zaaknummer: 11222140 EJ VERZ 24-82986

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: mr. T.E. Houkes en B. Post

Wetsartikelen: 7:671 BW; 7:672 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW