

RECHTSPRAAK

werknemster/X Thuiszorg

Disfunctioneren van een leerling-verpleegkundige levert geen dringende reden op voor een ontslag op staande voet. Billijke vergoeding toegekend van € 2.500.

Feiten

X Thuiszorg exploiteert een thuiszorgorganisatie. Werkneemster is vanaf 1 februari 2017 in dienst getreden bij X Thuiszorg in de functie van leerling niveau 4-verpleegkundige. De opzegtermijn bedraagt een maand. Op 2 juni 2017 heeft X Thuiszorg werknemster mondeling op staande voet ontslagen. In een brief van 7 juni 2017 heeft X Thuiszorg aan werknemster meegedeeld dat zij op staande voet ontslagen is vanwege disfunctioneren. Werkneemster vordert X Thuiszorg te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding, te begroten op € 5000 bruto.

Oordeel

Ontslag op staande voet

X Thuiszorg stelt dat zij op 2 juni 2017 tijdens een gesprek met werknemster aan het ontslag mondeling ten grondslag heeft gelegd, kort samengevat, dat werknemster tijdens de werkzaamheden fouten heeft gemaakt en op haar gedrag en fouten niet aanspreekbaar is. Blijkens de brief van 7 juni 2017 heeft X Thuiszorg aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd dat werknemster kort gezegd, niet goed functioneert, niet flexibel is en dat zij niet openstaat voor feedback. Deze gronden kunnen echter geen dringende reden vormen voor een ontslag op staande voet. Het is noodzakelijk dat de werkgever direct bij het ontslag aan de werknemer de dringende reden opgeeft. De veel later, in het verweerschrift en tijdens de mondelinge behandeling, meer concreet omschreven door X Thuiszorg gestelde gedragingen van werknemster kunnen daarbij niet meer meewegen, omdat deze te laat zijn meegedeeld. Overigens kunnen geen van die gedragingen, ook niet in onderlinge samenhang, worden aangemerkt als een dringende reden voor een ontslag op staande voet.

Billijke vergoeding

De kantonrechter neemt als uitgangspunt dat de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd door het behalen van het diploma op een datum die hij in redelijkheid stelt op 15 september 2017. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst een periode gesteld op drieënhalve maand eerder is geëindigd dan de bedoeling dan wel te verwachten was. Voor de eerste maand is een

gefixeerde schadevergoeding toegekend door de gemiste opzegtermijn. Dan resteert een door X Thuiszorg te betalen vergoeding voor de ontbrekende tweeënhalve maand. Dit te verwachten nadeel door werkneemster dient te worden gecompenseerd. Er dient echter eveneens rekening te worden gehouden met de reële mogelijkheid dat werkneemster in de bewuste periode inkomen uit arbeid zal ontvangen. Om die reden zal de billijke vergoeding worden bepaald op € 2,500 bruto. In die compensatie is inbegrepen het nadeel door de hierdoor ontstane vertraging in de opleiding. Van de totale te betalen som zal naar alle waarschijnlijkheid ten aanzien van de werkgever een preventieve werking uitgaan.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 27-07-2017

Zaaknummer: 6109648 HA VERZ 17-53