

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Haagse Wijk en Woonzorg

Werknemer legt zich neer bij ontslag op staande voet. Menselijke fout is niet ernstig verwijtbaar, waardoor verzorgende recht heeft op een transitievergoeding. Switch tijdens mondelinge behandeling geen misbruik van procesrecht. Geen recht op billijke vergoeding of gefixeerde schadevergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 april 1998 in dienst als verzorgende niveau 3 intramuraal bij (rechtsvoorgangers van) Stichting Haagse Wijk en Woonzorg (hierna: HWW), met uitzondering van de periode van 1 december 2018 tot 1 februari 2019. In die periode heeft werknemer, nadat hij zelf ontslag had genomen bij HWW, elders gewerkt. Op 1 februari 2019 hebben partijen opnieuw een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten. Bij brief van 22 februari 2019 heeft HWW werknemer op staande voet ontslagen vanwege – kort samengevat – ernstige nalatigheid in de zorgverlening van een (terminale) bewoner tijdens de werkzaamheden in de nacht van 19 op 20 februari 2019. In de nacht van 20 op 21 februari 2019 heeft werknemer de hem opgedragen werkzaamheden verricht. Bij gelegenheid van de mondelinge behandeling heeft werknemer een deel van zijn verzoeken ingetrokken. Hij heeft ervoor gekozen om te berusten in het hem op 21 februari 2019 gegeven ontslag en verzoekt onder meer een billijke vergoeding en transitievergoeding. De centrale stelling die werknemer aan dit verzoek ten grondslag legt is – kort samengevat – dat hij weliswaar een ernstige fout heeft gemaakt maar dat deze fout niet zo zwaar aan hem mag worden toegerekend, dat dit een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Hij heeft inmiddels ander werk gevonden met een vaste aanstelling en daarom legt hij zich neer bij het ontslag zelf.

Oordeel

De factoren in onderling verband en samenhang bezien brengen de kantonrechter tot het oordeel dat werknemer wel verwijt treft maar geen ernstig verwijt. Er is sprake van een toerekenbare en daarmee verwijtbare menselijke fout, maar gesteld noch gebleken is dat werknemer opzettelijk of (bewust) roekeloos heeft gehandeld. De verklaring van werknemer dat de ernst van zijn fout hem heeft geschokt toen hij bij de overdracht tot inzicht kwam dat hij het echtpaar H die nacht wel had kunnen controleren is voorstelbaar en geloofwaardig. HWW had deze fout bovendien makkelijk kunnen voorkomen door simpelweg kamernummer

93 op de nachtroute te vermelden als kamer waar nachtcontrole diende te worden verleend. Dat mocht zeker van HWW worden geveerd waar het een nachtdienst betreft waarin ook werkzaamheden door derden werden verricht waardoor kamers tijdelijk niet toegankelijk waren. Dan is het niet voldoende om alleen bij meneer H. te vermelden dat het echtpaar H die nacht op kamer 93 verbleef en het aan twee verzorgenden niveau 3 met een verantwoordelijkheid voor 80 patiënten over te laten, om zelf uit de combinatie van de gegevens in ONS en de vermelding van kamernummer 82 in de nachtroute de conclusie te trekken dat zij dus naar kamer 93 zouden moeten gaan voor de nachtcontrole. Zeker in het geval van mevrouw H., die terminaal was, lag het op de weg van HWW om zo duidelijk mogelijk aan werknemer en zijn collega op te dragen om kamer 93 te controleren. Daarbij komt nog dat HWW werknemer de volgende nacht gewoon weer tot zijn werkzaamheden heeft toegelaten. Wanneer werknemer zo'n groot risico voor de aan zijn zorg toevertrouwde patiënten oplevert als HWW doet voorkomen, dan had HWW dat risico niet mogen nemen. De door HWW in het geding gebrachte afschriften van verslagen van functioneringsgesprekken leiden niet tot een hogere verwijtbaarheid waar het werknemer aangaat. Er wordt weliswaar meermalen geschreven dat hij erop is aangesproken dat hij niet strikt de nachtroute loopt maar in geen enkel verslag wordt vermeld dat hij ooit eerder tekort is geschoten in het verzorgen van de aan zijn zorg toevertrouwde patiënten. Dit leidt tot de conclusie dat de door werknemer verzochte transitievergoeding voor toewijzing vatbaar is. Het verzoek om daarnaast een billijke vergoeding toe te kennen moet worden afgewezen omdat werknemer met de berusting in het gegeven ontslag ook geacht wordt te hebben aanvaard dat het ontslag op staande voet in strijd met artikel 6:677 lid 1 BW is gegeven en daardoor ook de voor werknemer geldende opzegtermijn niet in acht is genomen. Voor het veroordelen van werknemer in de proceskosten van HWW betreffende het door HWW ingediende ontbindingsverzoek ziet de kantonrechter geen reden. Er is geen sprake van misbruik van procesrecht enkel en alleen omdat werknemer pas bij de mondelinge behandeling kenbaar heeft gemaakt te willen berusten in het gegeven ontslag.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:6861

Zaaknummer: 7687077 RP VERZ 19-50224 en 7794160 RP VERZ 19-50319

Rechters: L.C. van Heuveling Beek

Advocaten: L.M. Hoogeveen en R.P.C. Kütemann

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:681 BW