

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van begeleider in zorginstelling ten onrechte gegeven. Bij gebreke van een protocol is onduidelijk of optreden van werkneemster een aanvaardbare aanpak is om tegenwicht te bieden aan agressieve probleemjongeren. Niet onverwijld gegeven. Billijke vergoeding € 11.544,88.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 15 augustus 2020 bij werkgever in dienst getreden in de functie van assistent-begeleider. Werkgever is een zorginstelling. Bij e-mail van 2 februari 2021 is werkneemster op staande voet ontslagen. In geschil is of het gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is.

*Oordeel**Dringende reden*

Werkgever heeft toegelicht dat de voornaamste reden voor het ontslag op staande voet is gelegen in de inhoud van de eerste geluidsopname. Dit betreft een opname gemaakt door H van een gesprek tussen haar en werkneemster in het zorghuis, dat in december 2020 heeft plaatsgevonden. Meegewogen wordt dat vaststaat dat werkneemster beperkte werkervaring heeft met jongmeerderjarigen met zware problemen en dat de op dat moment dienstdoende collega over nog minder ervaring beschikte. Op de geluidsopname is te horen dat werkneemster, wellicht op haar eigen manier, een beroep doet op het fatsoen van H en haar streng en op luide toon aanspreekt op haar gedrag. Van een daadwerkelijke bedreiging is, gelet op de woordkeuze van werkneemster, geen sprake. Het is bij gebreke van nadere informatie in de vorm van richtlijnen of een protocol onduidelijk of dit optreden van werkneemster een aanpak is die als onjuist, laat staan als ontoelaatbaar, moet worden aangemerkt, of dat dit optreden in vergelijkbare situaties een bestaande en aanvaardbare aanpak is om tegenwicht te bieden aan verbaal en fysiek agressieve probleemjongeren. Daarnaast betreft het een eerste incident voor werkneemster. Ook de omstandigheid dat werkneemster, nadat de directeur de geluidsopnames heeft gehoord, niet in de gelegenheid is gesteld om haar kant van het verhaal te vertellen en de context van de discussie uiteen te zetten, wordt meegewogen. Dit alles afwegend vormt dit optreden van werkneemster op zichzelf genomen onvoldoende grond voor het aannemen van een dringende reden in de zin van artikel 7:678 lid 1 BW. Werkgever heeft voorts als reden voor het ontslag op staande voet gegeven dat werkneemster H in het zorghuis heeft opgesloten, terwijl zij boodschappen ging doen. Niet valt in te zien waarom medio januari 2021 het bij werkgever bekende met haar werkneemster besproken voorval zonder

enige arbeidsrechtelijke consequenties is gebleven en dit enkel weken later als dringende reden voor een ontslag op staande voet zou kunnen worden aangemerkt. In elk geval is hiermee niet voldaan aan het in artikel 7:677 lid 1 BW opgenomen vereiste dat het ontslag is geschied zo spoedig mogelijk nadat de dringende reden zich heeft voorgedaan. Werkgever heeft voorts aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd dat werkneemster H heeft aangezet tot springen van het balkon van het zorghuis, waarmee zij H aan ernstig gevaar heeft blootgesteld, aldus werkgever. Uit niets blijkt dat werkgever niet eerder dan 1 februari 2021 op de hoogte was van “de balkonscene”, zodat het ervoor moet worden gehouden dat zij reeds in december 2020 op de hoogte was van het voorval. Nog daargelaten dat het gestelde voorval door werkneemster wordt betwist is gelet op het tijdsverloop vanaf het voorval in december 2020 tot het ontslag op staande voet op 2 februari 2021, niet voldaan aan het vereiste van onverwijldheid. Werkgever legt tot slot aan het gegeven ontslag op staande voet ten grondslag dat werkneemster heeft geweigerd aan een redelijke opdracht te voldoen door te weigeren op kantoor te verschijnen voor een gesprek. De opdracht van de directeur aan werkneemster om op dinsdag 2 februari 2021 op haar vrije dag binnen het korte tijdsbestek van vijf kwartier op kantoor te verschijnen, terwijl al een afspraak stond gepland voor twee dagen later, kwalificeert niet als een redelijke opdracht, laat staan dat de weigering daarvan een gewichtige reden biedt voor een ontslag op staande voet. Er is aldus geen sprake van het weigeren van een redelijke opdracht en daarom geen sprake van een dringende reden voor ontslag. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven.

Billijke vergoeding

In dit geval heeft werkgever werkneemster niet rechtsgeldig op staande voet ontslagen. Daarmee is gegeven dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkneemster heeft daarom in beginsel aanspraak op een billijke vergoeding. De kantonrechter verstaat dat werkneemster heeft bedoeld dat, als de arbeidsovereenkomst regelmatig zou zijn opgezegd, deze zou zijn geëindigd na het verstrijken van de bepaalde tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, oftewel op 15 augustus 2021. Werkneemster is kennelijk voor haar berekening van de billijke vergoeding uitgegaan van het loon ter hoogte van € 1.644,57 bruto per maand, vermenigvuldigd met het aantal maanden dat de arbeidsovereenkomst zonder de onverwijld opzegging zou hebben voortgeduurd, vermeerderd met 8% vakantiegeld. Werkgever heeft niets tegen de gestelde hoogte of de berekening van de billijke vergoeding aangevoerd. Daarop gelet en ook overigens, komt het de kantonrechter redelijk voor om als uitgangspunt te hanteren dat het inkomensverlies van werkneemster € 11.544,88 bruto bedraagt in vergelijking met de situatie waarin werkgever haar niet op staande voet had ontslagen. Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding wordt voorts meegewogen dat sprake is van een ernstige mate van verwijtbaarheid van werkgever, zodat er geen aanleiding is om de gestelde inkomensschade van werkneemster te verlagen. Een bedrag ter hoogte van € 11.544,88 bruto aan billijke vergoeding wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:5000

Zaaknummer: 9048328 / VZ VERZ 21-2374

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: E.B. van den Ouden en S.D. Kurz

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:678 BW