

RECHTSPRAAK

Verpleegkundige ten onrechte op staande voet ontslagen, nadat zij een stagiaire heeft geadviseerd niet naar de stage te gaan omdat haar veiligheid niet kon worden gegarandeerd. Geen dringende reden. Ontslag niet onverwijld gegeven.

Feiten

Werkneemster is voor bepaalde tijd in dienst van werkgeefster (een zorgverlenende organisatie) als mbo-verpleegkundige voor 12 uur per week. De eerste arbeidsovereenkomst is verlengd met ingang van 1 maart 2024 tot en met 28 februari 2025. Het salaris bedroeg € 1456,83 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. Op 15 mei 2024 vernam werkneemster van collega's dat de directeur van werkgeefster grensoverschrijdend gedrag zou hebben vertoond jegens een stagiaire. De dag daarop vernam werkneemster dat er spraak-/beeldopnames zouden circuleren die met dit voorval te maken hebben. Het ging om een filmpje waarop te zien was dat de directeur de piercing in de navel van de betreffende stagiaire kuste. Op 17 mei 2024 heeft een minderjarige leerling, van wie werkneemster de werkbegeleidster was, telefonisch contact met werkneemster opgenomen naar aanleiding van de rondgaande berichten over de directeur. Op 21 mei 2024 om 7:00 uur bleek werkneemster afgesloten te zijn van haar werkaccounts en de WhatsApp-groepen. Diezelfde dag heeft werkgeefster werkneemster beschuldigd van het bellen van studenten met het advies om niet naar de stage te komen omdat hun veiligheid niet kon worden gegarandeerd. Werkneemster heeft vervolgens de raad van commissarissen een e-mail gestuurd over de deactivatie van haar werkaccount en de WhatsApp-groepen. Op 30 mei 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen, onder meer vanwege het benaderen van een stagiaire om niet naar de stage te komen, omdat dat niet veilig zou zijn. Werkneemster verzoekt thans toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag niet onverwijld gegeven

Het ontslag is naar het oordeel van de kantonrechter niet onverwijld gegeven. Werkgeefster was immers op 21 dan wel 22 mei 2024 op de hoogte van het handelen van werkneemster dat voor haar aanleiding was voor het ontslag op 30 mei 2024. Dat in die tussenliggende periode enig onderzoek heeft plaatsgevonden is niet gebleken. Voorts heeft werkgeefster

werkneemster op 21 mei 2024 al telefonisch verweten dat zij studenten zou hebben gebeld om niet naar de stage te komen omdat dat niet veilig zou zijn. Dit verwijt vormt ook de kern van het pas negen dagen later gegeven ontslag op staande voet. Het ontslag op staande voet is aldus onterecht gegeven.

Geen dringende reden

Daar komt bij dat evenmin sprake was van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Werkneemster heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij niet op eigen initiatief derden heeft benaderd. Werkneemster heeft toegelicht dat zij op 17 mei 2024 zelf door een van de door haar begeleide leerlingen is benaderd. Werkneemster heeft toen eerst overleg gehad met haar eigen werkbegeleider en de kwaliteitsmedewerker en pas daarna besloten om de door haar begeleide minderjarige stagiaire terug te bellen en deze te adviseren vooralsnog niet naar de stage te gaan. Zij heeft de directeur in dat gesprek niet beticht van grensoverschrijdend gedrag, zodat het verwijt van werkgeefster op dit punt geen hout snijdt. Dat werkneemster contact heeft opgenomen met de raad van commissarissen kan haar niet worden verweten, temeer niet daar zij eenzijdig en zonder toelichting was afgesloten van de systemen. Ook in die e-mail heeft werkneemster louter feitelijkheden gemeld en de directeur niet beschuldigd.

Vergoedingen

De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 9.500 bruto. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat werkneemster erop had mogen vertrouwen dat zij tot en met februari 2025 bij werkgeefster werkzaam zou zijn. Dat voortijdig een einde is gekomen aan de samenwerking is veroorzaakt door een keten aan gebeurtenissen waar werkneemster zelf eigenlijk buiten stond. Zij heeft slechts in het belang van de aan haar zorg toevertrouwde minderjarige leerling geadviseerd. Dat dit haar vervolgens haar baan heeft gekost, is dan ook uitermate zuur. De kantonrechter kent voorts de transitievergoeding (€ 654,86 bruto) en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 1.456,83 bruto) toe.

Advocaat: mr. P.Chr. Snijders

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-08-2024

Zaaknummer: 11200324 EA VERZ 24-625