

RECHTSPRAAK

Pleegzorgwerkster bij WSGV is op staande voet ontslagen wegens vermeend disfunctioneren en gebrekkige dossiers. Geen sprake van rechtsgeldig ontslag op staande voet. Werkneemster ontvangt vergoedingen en proceskosten.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 januari 2019 voor onbepaalde tijd in dienst bij de stichting William Schrikker Stichting Gezinsvermogen (hierna: WSGV), laatstelijk in de functie pleegzorgwerkster voor 27 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Jeugdzorg van toepassing. Werkneemster is een alleenstaande moeder met twee kinderen.

Als pleegzorgmedewerkster adviseerde en begeleidde werkneemster pleegouders, monitorde zij het hulpverleningstraject en droeg zij zorg voor een zo stabiel mogelijke thuissituatie voor het pleegkind. Alleen in 2019 is een jaargesprek gevoerd. Daarvan is een verslag opgemaakt en aan het personeelsdossier toegevoegd. Werkneemster werkte hoofdzakelijk vanuit huis en bezocht vanuit huis verschillende pleeggezinnen in de regio. Zij maakte deel uit van het Team Midden sub Gelderland, waarin ongeveer vijftien andere pleegzorgwerkers zaten. Het team werd aangestuurd door een clustermanager. Tot en met november 2024 was dat X. Vanaf december 2024 is dat Y. Z werkte geregeld als zzp'er voor WSGV wanneer er in het team personeelskrapte was wegens ziekte of zwangerschap. [Naam 3] heeft werkneemster in 2020 ondersteund middels coaching. Werkneemster is in de periode van circa het laatste kwartaal 2020 tot medio 2023 geheel dan wel gedeeltelijk afwezig geweest als gevolg van zwangerschaps-/bevallingsverlof of arbeidsongeschiktheid. Op 10 maart 2025 laat Y aan werkneemster weten dat hij signalen heeft ontvangen over de inhoud/kwaliteit van de door werkneemster beheerde dossiers en dat er een onderzoek wordt gestart. Op haar vraag welke opdracht wordt gegeven aan de onderzoeker, reageert Y dat er dossiers worden beoordeeld op inhoud en volledigheid. Indien daaruit blijkt dat verbetering nodig is, zullen afspraken worden gemaakt; indien werkneemster voldoet, zullen suggesties ontkracht worden. Werkneemster wordt geadviseerd een vertrouwenspersoon te raadplegen en er wordt een afspraak bij de bedrijfsarts gemaakt. De opdracht om het onderzoek uit te voeren wordt gegeven aan Z. Na een gesprek op 3 april 2025 via Teams, waarbij ook iemand van HR aanwezig was, wordt werkneemster geschorst en direct afgesloten van digitale systemen. Het onderzoeksrapport dateert van 10 april 2025 en bevat onder meer bevindingen over te werken uren per week, opname van verlof en voldoen aan normen in dossiers. Op 10 april 2025 ontvangt werkneemster met haar gemachtigde een uitnodiging voor een 'hoor en wederhoor'-gesprek op 17 april 2025. Tijdens dit gesprek wordt gesproken over ontslag op staande voet, dat op 22

april 2025 wordt gegeven.

Werkneemster verzoekt om te verklaren dat er geen dringende reden voor het ontslag is en vergoedingen zoals transitievergoeding, schadevergoeding, billijke vergoeding, vergoeding niet-genoten vakantiedagen en advocaatkosten toe te kennen. WSGV voert verweer en stelt dat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en verzoekt om betaling van onderzoekskosten, te veel ontvangen salaris en proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet dat WSGV aan werkneemster heeft gegeven niet rechtsgeldig is, omdat het niet onverwijld is gegeven en er geen dringende reden voor het ontslag bestond. Hoewel WSGV al op 3 april 2025 op hoofdlijnen op de hoogte was van de uitkomsten van het onderzoek van Z, vond het hoor- en wederhoorgesprek pas plaats op 17 april 2025 en werd het ontslag pas na het Paasweekend uitgevoerd, zonder dat dit tijdsverloop werd gerechtvaardigd.

Daarnaast zijn de verwijten aan werkneemster – ongeoorloofd verlof, te weinig begeleiding van pleeggezinnen en gebrekkige dossiervorming – onvoldoende onderbouwd of betreffen disfunctioneren, waarvoor een verbetertraject passend was geweest. Gelet hierop kon geen dringende reden voor ontslag worden vastgesteld.

Daarom wijst de kantonrechter de gefixeerde schadevergoeding van WSGV af en kent aan werkneemster transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding, billijke vergoeding van € 12.500 en vergoeding van niet-genoten vakantiedagen € 1.359,76 inclusief wettelijke rente en verhoging toe. Verzoeken van WSGV tot vergoeding van onderzoekskosten of terugbetaling van vermeend te veel ontvangen salaris worden afgewezen. Tot slot worden de proceskosten van WSGV aan de zijde van werkneemster toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:8273

Zaaknummer: 11726153

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: G. Oudshoorn en A.L. Schingenga

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW