

RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet van zorgassistente in verpleegtehuis.
Geregelde ongeoorloofde nachtelijke aanwezigheid tijdens de diensten
van haar vriend, die op dezelfde afdeling werkzaam was.****Feiten*

Werkgeefster biedt in de Gelderse Vallei verpleeghuiszorg, wijkverpleging, thuiszorg, dagbesteding revalidatie, behandeling en maatschappelijk werk. Werkneemster is sinds 8 juli 2019 in dienst, laatstelijk in de functie van zorgassistente voor 20 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en de Thuiszorg van toepassing. Het laatstverdiende salaris van werkneemster bedroeg € 1.5891,80 bruto per maand, 8% vakantietoeslag en een eindejaarsuitkering. Op 14 juli 2025 is zij op staande voet ontslagen, waarbij in de ontslagbrief onder meer is opgenomen dat zij zich niet aan afspraken over extra uren heeft gehouden en heeft gelogen over geregelde en ongeoorloofde nachtelijke aanwezigheid tijdens de diensten van haar vriend, die op dezelfde afdeling werkzaam was. Haar bewindvoerder - als formele procespartij - verzoekt een verklaring voor recht dat het gegeven ontslag op staande voet onterecht c.q. niet rechtsgeldig is gegeven en verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van de billijke vergoeding, transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat af en toe overdag extra (vrijwillig) naar het werk komen om te helpen, bijvoorbeeld door voor de bewoners te koken, echt anders is dan 's nachts komen, tijdens de dienst van haar vriend, en als de bewoners op bed liggen. Er is dan geen enkele reden voor werknemers die geen dienst hebben om naar het werk te komen. Het enkele feit dat dit niet in een personeelsreglement of andersoortig beleidsdocument is opgenomen rechtvaardigt niet de conclusie dat voor werkneemster niet duidelijk was, althans had moeten zijn, dat het niet geoorloofd was dat zij 's nachts buiten haar reguliere werktijden om op de werkvloer verbleef. Zeker niet tijdens nachtdiensten van haar vriend. Werkneemster heeft in een gesprek ook erkend dat zij wist dat dit niet de bedoeling was. Naar het oordeel van de kantonrechter kan dit handelen werkneemster worden verweten, maar vormt dit verwijt op zichzelf onvoldoende grond voor een ontslag op staande voet. Werkgeefster heeft echter meer verwijten ten grondslag gelegd aan het ontslag. In combinatie met die verwijten oordeelt de kantonrechter dat er wel sprake is van een voldoende dringende reden voor het gegeven ontslag op staande voet. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster vanaf het moment dat zij met de voor haar dringende reden bekend was onverwijld heeft gehandeld. Het ontslag op staande voet houdt stand.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 01-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:11347

Zaaknummer: 11882315 \ HA VERZ 25-143

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: E.J.M. Brocatus en M. Broeders

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 1:431 BW