

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Reade

Werkgeefster heeft ziekenverzorgende, nadat is geoordeeld dat een gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig was, niet tot haar eigen werk toegelaten. Ten onrechte zijn allerlei restricties toegepast in de werkzaamheden. Ontbinding op verzoek werkneemster onder toekenning van vergoeding met C=2

Werkneemster is sinds 1996 in dienst van Reade, laatstelijk als ziekenverzorgende. Zij is op staande voet ontslagen, omdat zij op 7 september 2012 tijdens haar pauze tot twee maal toe de afdeling onbemand zou hebben gelaten om met haar collega te gaan roken en alcohol te drinken, waarbij de eerste keer een patiënt minimaal 20 minuten op het toilet is achtergelaten. Werkneemster betwist deze gang van zaken. Het was een rustige avond, het was gebruikelijk om met z'n tweeën pauze te nemen en er zat geen patiënt op het toilet. Het drankje (wijn) had zij van een dankbare ex-patiënt aangeboden gekregen en heeft zij – onverstandig genoeg – geaccepteerd. De kantonrechter heeft de loonvordering en wedertewerkstelling toegewezen. Gelet op het lange vlekkeloze dienstverband had met een ernstige officiële waarschuwing kunnen worden volstaan. Het door Reade ingediende voorwaardelijke ontbindingsverzoek is vervolgens afgewezen. Werkneemster is op een andere afdeling geplaatst. Daarna heeft werkneemster zich een aantal keer met spanningsklachten ziek gemeld. Partijen hebben het conflict niet kunnen oplossen. Thans verzoekt werkneemster ontbinding met C=2 en een immateriële schadevergoeding van € 7500. Zij voert kort gezegd aan dat Reade weigert de verhoudingen te normaliseren en dat Reade haar op rancuneuze wijze bejegent.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een vruchtbare samenwerking is niet meer mogelijk, zodat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Wat er precies op 7 september 2012 is gebeurd staat niet vast. Uitgegaan wordt van de feiten en omstandigheden in de eerdere procedures. Gelet op alle feiten en omstandigheden had Reade – zo is reeds één en andermaal geoordeeld – kunnen volstaan met een officiële waarschuwing, waarna zij werkneemster tot haar eigen werk, op haar eigen werkplek en met de normale wisseldiensten, met de oude bevoegdheden, had moeten toelaten. Dat heeft Reade niet gedaan. Zij heeft allerlei restricties toegepast, bevoegdheden ingenomen en een dagelijkse begeleiding opgelegd die niet paste bij een werknemer met de ervaring van werkneemster. En Reade heeft – zonder de daarvoor geldende afbouwregeling toe te passen – de onregelmatigheidstoelage van werkneemster stopgezet; een toeslag die een aanzienlijk deel van haar inkomen uitmaakt. Maar bovenal heeft Reade op vragen van werkneemster geen duidelijkheid gegeven en willen geven over de tijdspanne die deze 'begeleiding' nog zou nemen, waardoor werkneemster in onzekerheid

verkeerde hoelang zij dit alles nog diende te ondergaan. Daarmee heeft Reade zich niet als een goed werkgever gedragen en heeft zij veroorzaakt dat de verhoudingen verstoord raakten. Alle omstandigheden meegewogen, wordt een vergoeding met C=2 toegekend. Voor een immateriële schadevergoeding is geen aanleiding; een sterk (en terecht) ongenoegen met de gang van zaken is daartoe onvoldoende.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-08-2013

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2013:5386

Zaaknummer: EA 13-735

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: G.M. van der Lee en A.C. Siemons

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:685 BW