

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Een medewerker gebruikt geweld jegens een agressieve cliënt in een zorginrichting en wordt op staande voet ontslagen. Ook van ongeschoolde en ongetrainde medewerkers mag worden verwacht dat zij anders handelen dan met het toepassen van fysiek geweld. Het ontslag op staande voet houdt stand.

Feiten

Werknemer is op 17 mei 2017 in dienst getreden bij werkgever in de functie van assistent-begeleider intensieve begeleiding. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van één jaar. Werkgever heeft als kernactiviteit de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking. Op 5 juli 2017 heeft er een incident plaatsgevonden waarbij werknemer een zestienjarige cliënt, die door een collega naar de grond was gebracht, driemaal heeft gestompt. Werknemer is op 6 juli 2017 op non-actief gesteld en is op 10 juli 2017 op staande voet ontslagen.

Oordeel

Het gaat in deze zaak allereerst om de vraag of het ontslag op staande voet moet worden vernietigd en of werknemer moet worden toegelaten tot de werkvloer. In de brief van 11 juli 2017 wordt – samengevat – als reden voor het ontslag op staande voet aangevoerd dat werknemer geweld heeft gebruikt tegen een minderjarige cliënt die reeds gefixeerd door een collega op de grond lag. Dit geweld bestond uit het geven van drie stompen in de zij van de betreffende cliënt. Werknemer heeft dit handelen erkend maar aangevoerd dat hij instinctief heeft gehandeld en van hem gelet op de geschetste omstandigheden geen ander handelen kon en mocht worden verwacht. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft als uitgangspunt te gelden dat, in een situatie zoals deze zich op 5 juli 2017 voordeed: een minderjarige cliënt met een verstandelijke beperking, die agressief gedrag vertoonde, maar reeds door collega naar de grond was gebracht en in een zekere mate onder controle werd gehouden, ook van ongeschoolde en ongetrainde medewerkers bij werkgever mag worden verwacht dat zij anders handelen dan met het toepassen van fysiek geweld. Dat is anders indien sprake zou zijn van een noodweer(exces)situatie. Een dergelijke situatie is echter niet komen vast te staan en acht de kantonrechter ook niet aannemelijk. Ten slotte is de kantonrechter van oordeel dat, ook al zou werknemer intuïtief of instinctief hebben gehandeld, dit nog niet maakt dat hem dat handelen niet verweten kan worden. De kantonrechter is aldus met werkgever van oordeel dat het handelen van werknemer onacceptabel is en een dringende reden in de zin van de wet

oplevert. Nu aan de vereisten voor een ontslag op staande voet is voldaan, moet worden geconcludeerd dat het op 10 juli 2017 gegeven ontslag rechtsgeldig is. Nu hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zal het verzoek van werknemer om vernietiging van dat ontslag en toelating tot de werkvloer worden afgewezen. Het subsidiaire verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding dient eveneens afgewezen te worden. Er is immers geen sprake van een opzegging in strijd met artikel 7:671 BW, zodat er ook geen grond is om toepassing te geven aan artikel 7:681 lid 1 BW. In deze beschikking wordt in de hoofdzaak al een beslissing gegeven op het verzoek van werknemer, zodat er geen reden meer is om met toepassing van artikel 223 Rv een voorlopige voorziening te treffen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 13-11-2017

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2017:7234

Zaaknummer: 6303554 AZ VERZ 17-98 en 6392739 AZ VERZ 17-111

Rechters: P.J.M. Rouwen

Advocaten: J.J.M. Cliteur en A. van der Harst

Wetsartikelen: 7:671 lid 1 BW, 7:671b BW, 7:677 lid 1 BW, 7:678 lid 1 BW, 7:681 BW en 223 Rv