

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Terecht ontslag op staande voet. Een eerdere gedraging kan meewegen bij de beoordeling van de dringende reden. Ondanks ernstig verwijtbaar handelen werkneemster wordt toch een transitievergoeding toegekend, omdat niet-toekenning naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 september 2001 voor onbepaalde tijd in dienst van werkgever (onderdeel van een maatschap), laatstelijk als verloskundige. Per 31 oktober 2018 is haar registratie in het Kwaliteitsregister Verloskundigen beëindigd en per 2 januari 2019 is werkneemster uitgeschreven uit het BIG-register. In een gesprek met werkgever heeft werkneemster echter aangegeven dat zij wel ingeschreven staat in kwaliteitsregisters. Per 4 april 2019 is per brief onbetaald verlof aan werkneemster bevestigd, omdat is uitgekomen dat zij verwijderd is uit het BIG-register. Op 15 mei is werkneemster opnieuw in het BIG-register opgenomen. Werkgever heeft werkneemster voor een gesprek uitgenodigd, aangezien zij tijdens haar onbetaalde verlof nog een patiënte naar het ziekenhuis heeft gestuurd. Na enige communicatie hieromtrent is werkneemster op 5 juli 2019 op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt vernietiging hiervan. Als tegenverzoek verzoekt werkgever (voorwaardelijke) ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat het werkneemster ernstig valt aan te rekenen dat zij niet naar waarheid heeft medegedeeld dat zij ingeschreven stond in de kwaliteitsregisters. Hoewel het feit dat zij vanaf 31 oktober 2018 niet meer werkzaam mocht zijn als verloskundige geen grond vormt voor het ontslag op staande voet, is de context hiervoor wel van belang. Werkneemster had er als ervaren verloskundige van op de hoogte moeten zijn dat het feit dat zij niet meer stond ingeschreven financiële risico's en aansprakelijkheid of tuchtrechtelijke sancties voor werkgever mee zou kunnen brengen. De kantonrechter is daarom van oordeel dat het handelen en vooral nalaten van werkneemster in het jaar voorafgaand aan het ontslag op staande voet, bijdraagt aan het oordeel dat sprake is van een dringende reden. Werkneemster had uit de ontslagbrief kunnen, althans moeten begrijpen dat haar eerdere gedragingen en nalaten hebben bijgedragen tot het oordeel van werkgever dat een ontslag op staande voet geboden was. Daarbij overweegt de kantonrechter, onder verwijzing naar een uitspraak van de

Hoge Raad, dat een eerdere gedraging kan meewegen bij de beoordeling van de gronden voor het ontslag op staande voet, ook al wordt dat handelen of nalaten niet zozeer als grond voor het ontslag gegeven. Op grond van bovenstaande is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster werkgever een dringende reden voor ontslag heeft gegeven toen zij een patiënte naar het ziekenhuis verwees in de schijn dat zij als verloskundige verantwoordelijkheid had. De situatie dat werkneemster werkgever aan een zeker risico heeft blootgesteld levert in samenhang gezien met het voordien verwijtbaar handelen van werkneemster – waarbij zij regels en instructies bij herhaling niet heeft opgevolgd – een gegronde reden voor werkgever op om de arbeidsovereenkomst per 5 juli 2019 per direct te beëindigen. Omdat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster is in beginsel geen transitievergoeding verschuldigd. De kantonrechter acht het echter naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat werkneemster na ruim 17 jaar dienstverband geheel met lege handen staat. Daarbij spelen de persoonlijke omstandigheden van werkneemster een rol. Daarom wordt op grond van artikel 7:673 lid 8 BW een deel van de transitievergoeding ter hoogte van € 19.800 bruto toegekend.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-11-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:5350

Zaaknummer: 7963788

Advocaten: V.M. Weski en E.A. M Heidstra

Wetsartikelen: 7:673 lid 8 BW, 7:677 BW en 7:678 BW