

RECHTSPRAAK

werkneemster/Zorg Saam B.V.

Werkneemster is niet gewaarschuwd dat bij herhaling van bepaald gedrag ontslag op staande voet zou volgen. Als er al kritiek was op haar functioneren, hoefde werkneemster geen ontslag op staande voet te verwachten. Ontslag op staande voet onterecht. Billijke vergoeding (€ 5.000) toegewezen.

Feiten

Op 5 november 2018 is werkneemster in dienst getreden bij Zorg Saam B.V. (hierna: Zorg Saam) in de functie van Leerling Verzorgende IG. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding opgenomen. Eind mei heeft werkneemster een gesprek met een extern persoon gehad. Die heeft de directie van Zorg Saam geadviseerd de samenwerking met werkneemster te beëindigen. Op 5 juni 2019 heeft een (dochter van een) van de cliënten van Zorg Saam geklaagd over de (werk)houding van werkneemster. Werkneemster is door Zorg Saam op 18 juni 2019 mondeling op staande voet ontslagen. De redenen voor dit ontslag zijn onder meer het schenden van de privacy van cliënten, het beledigen van cliënten en directie van ZorgSaam en schending van het rookverbod. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Oordeel

Ontslag op staande voet

De kantonrechter is van oordeel dat een dringende reden ontbreekt. Wat er ook waar is van klachten over (gedrag van) werkneemster, geen van de verwijten die Zorg Saam werkneemster in de ontslagbrief maakt, is zodanig ernstig dat dat een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Ook heeft Zorg Saam werkneemster niet gewaarschuwd dat als werkneemster bepaald gedrag nog eenmaal zou vertonen, er ontslag op staande voet zou volgen. Als er al kritiek was op het functioneren van werkneemster, hoefde werkneemster op basis van die kritiek geen ontslag op staande voet te verwachten. Zorg Saam heeft ter zitting ook betoogd dat er geen specifiek incident heeft plaatsgevonden waarvoor het ontslag op staande voet gegeven is. Het was eerder zo dat voor Zorg Saam de maat vol was, in ieder geval na de klacht van 5 juni 2019. Alle verwijten die Zorg Saam aan werkneemster maakt, nog daargelaten of ze juist zijn, liggen in de sfeer van “disfunctioneren”. Aan het beluisteren van geluidsbestanden of het bekijken van schriftelijke verklaringen over de klachten die tegen werkneemster door cliënten van Zorg Saam zijn ingediend, of verklaringen die opgesteld zijn om het standpunt van werkneemster

te ondersteunen dat zij wel goed functioneerde, komt de kantonrechter niet toe. Dat komt, omdat ondanks het, naar Zorg Saam heeft gesteld, onprofessionele gedrag van werknemster Zorg Saam werknemster een nieuwe (tweede) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft aangeboden, terwijl de verwijten die Zorg Saam werknemster maakte ook al voor 7 mei 2019 speelden. Zonder nadere toelichting, die ontbreekt, is onduidelijk waarom hetzelfde (onprofessionele) gedrag, ineens in juni tot een ontslag op staande voet moest leiden. Het ontslag op staande voet is ten onrechte gegeven.

Billijke vergoeding

De kantonrechter gaat uit van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van Zorg Saam. Dat neemt echter niet weg dat de omstandigheden die Zorg Saam aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd er wel toe zouden hebben geleid dat de arbeidsovereenkomst niet verlengd zou worden en dus op 31 november 2019 van rechtswege zou zijn geëindigd. Van belang is dat werknemster dit deels ook aan haar opstelling te wijten heeft. Rekening houdend met het feit dat de arbeidsmarktpositie van werknemster goed is en met de omstandigheid dat werknemster na haar ontslag twee maanden bij een andere werkgever gewerkt heeft, acht de kantonrechter in de gegeven omstandigheden een vergoeding van € 5.000 bruto billijk.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 28-11-2019

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2019:5559

Zaaknummer: 7983468 \ HA VERZ 19-61

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: E. van der Teems, Y.R.M. Lucas en G. Eustatia

Wetsartikelen: 7:671 BW en 7:681 lid 1 sub a BW