

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet niet onverwijld gegeven en verbaal agressief gedrag van partner is geen dringende reden voor ontslag werkneemster. Werkgever kon volstaan met minder ingrijpende maatregel. Billijke vergoeding en transitievergoeding toegewezen.****Feiten*

Werkneemster is op 1 november 2007 in dienst getreden bij Stichting Siza (hierna: Siza) als verpleegkundige. Werkneemster is op 4 juni 2018 (gedeeltelijk) uitgevallen wegens ziekte na herhaalde agressie-incidenten die zij op haar werk heeft meegemaakt. Begin juni 2019 valt zij volledig uit. Op 14 november 2019 ontvangt werkneemster een schriftelijke waarschuwing van Siza in verband met getoonde agressie in een gesprek met de manager. Op donderdag 12 december 2019 vond een consult plaats bij de bedrijfsarts, waarna de bedrijfsarts aangeeft dat hij geen advies kan uitbrengen en dat het niet wenselijk is als hij de begeleiding continueert. Naar aanleiding hiervan is werkneemster door Siza voor een gesprek uitgenodigd. Het gesprek werd uitgesteld omdat werkneemster geen advocaat kon vinden en vervolgens wordt over en weer per e-mail gecorrespondeerd over een vermeend voorval bij de bedrijfsarts. Uiteindelijk geeft Siza op 30 december 2019 aan het gedrag van werkneemster als een dringende reden voor ontslag op staande voet te beschouwen. Zij bieden haar echter ook een vaststellingsovereenkomst aan, om vergaande consequenties te voorkomen. Werkneemster heeft aangegeven hiermee niet akkoord te gaan en op 6 januari wordt zij door Siza op staande voet ontslagen. Werkneemster berust in het gegeven ontslag en verzoekt in deze procedure een billijke vergoeding en de transitievergoeding. Siza heeft een (voorwaardelijk) tegenverzoek gedaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen of een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie van beide conform de grond.

*Oordeel**Rechtsgeldigheid ontslag op staande voet*

Uit de aangevoerde feiten volgt dat Siza reeds op 12 december 2019 op de hoogte was van een voorval met de bedrijfsarts. Het daadwerkelijke ontslag op staande voet volgde echter pas op 6 januari 2020. Gelet op dit grote tijdsverloop tussen de melding van de Bedrijfspoli en het ontslag op staande voet, is de kantonrechter van oordeel dat Siza onvoldoende voortvarend heeft gehandeld. Siza heeft daarmee niet aan de voorwaarde van onverwijldheid voldaan. De kantonrechter overweegt vervolgens dat de bewijslast van het vermeende verbale agressieve gedrag op Siza rust. De bedrijfsarts heeft zich beroepen op haar geheimhoudingsverplichting

en geen verklaring afgelegd. Werkneemster heeft een uitwerking van een geluidsopname van het gesprek in het geding gebracht. Hieruit kan weliswaar worden afgeleid dat de gemoederen tijdens het gesprek zijn opgelopen, maar daaruit blijkt niet van verbaal agressief gedrag van werkneemster. De kantonrechter oordeelt dat als sprake is geweest van verbaal agressief gedrag door de partner van werkneemster, dit geen dringende reden vormt voor het ontslag op staande voet van werkneemster. Siza had immers kunnen volstaan met een minder ingrijpende maatregel. Het voorgaande betekent dat geen sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet.

#### *Vergoedingen*

De kantonrechter oordeelt vervolgens dat werkneemster een billijke vergoeding toekomt, omdat een opzegging in strijd met de wet als ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever kan worden beschouwd. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding neemt de kantonrechter in ogenschouw de mate waarin Siza van de ontstane situatie een verwijt kan worden gemaakt en het inkomensverlies dat werkneemster als gevolg van het ontslag lijdt. Daarbij is de gezondheidstoestand van werkneemster ook van belang. Met inachtneming van het voorgaande ziet de kantonrechter aanleiding om de billijke vergoeding vast te stellen op een bedrag van € 20.000. Ook oordeelt de kantonrechter dat bij gebreke van een dringende reden en gezien de hiervoor vastgestelde feiten en omstandigheden niet in te zien is dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. Daarom is Siza eveneens de wettelijke transitievergoeding verschuldigd.

#### *Voorwaardelijk tegenverzoek Siza*

Nu werkneemster tijdens de mondelinge behandeling haar verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet heeft ingetrokken, is de voorwaarde waaronder Siza haar verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft ingediend niet in vervulling gegaan. Het zelfstandig tegenverzoek van Siza kan om die reden onbesproken blijven.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 25-03-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2020:2506

**Zaaknummer:** 8264175 \ HA VERZ 20-2 \ 512 \ 34124

**Rechters:** C.J.M. Hendriks

**Advocaten:** R.J. Voorink en S.J. Heijtlager

**Wetsartikelen:** 7:658a BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW