

RECHTSPRAAK

Werknemer is ten onrechte op staande voet ontslagen. Niet aannemelijk geworden dat werknemer werkgever over een incident heeft voorgelogen. Billijke vergoeding toegewezen.*Feiten*

Werknemer is op 12 november 2018 in dienst getreden bij Stichting Aanpak Overlast Amsterdam (hierna: SAOA) in de functie van straatcoach. Op 22 januari 2020 heeft er tijdens de dienst die werknemer samen met een collega uitvoerde een incident plaatsgevonden met een doelgroepjongere. Werknemer en zijn collega hebben diezelfde dag bij de politie aangifte van bedreiging tegen de doelgroepjongere gedaan en SAOA over het incident en de aangifte geïnformeerd. Op 3 maart 2020 heeft de doelgroepjongere aangifte tegen werknemer gedaan van het doen van een valse aangifte. Alle aangiften zijn vervolgens geseponeerd. Op 7 juli 2020 heeft Stadsdeel Centrum (mondeling) bij SAOA navraag gedaan over het incident dat op camerabeelden was vastgesteld. Daarna zijn meerdere gesprekken gevoerd met werknemer. Op 3 augustus 2020 heeft SAOA werknemer geschorst met behoud van salaris. Werknemer heeft daartegen bezwaar gemaakt. Bij brief van 4 augustus 2020 heeft SAOA de arbeidsovereenkomst met werknemer met onmiddellijke ingang wegens een dringende reden opgezegd. Aan het ontslag heeft SAOA ten grondslag gelegd dat werknemer heeft verzwegen en gelogen over het feit dat zijn collega op 22 januari 2020 in zijn bijzijn zonder concrete aanleiding geweld heeft gebruikt tegen de doelgroepjongere, waarbij werknemer zelf ook geprobeerd heeft de doelgroepjongere te slaan. Door dit handelen heeft werknemer de belangen van SAOA ernstig veronachtzaamd wat haar reputatie heeft geschaad. Bij kortgedingvonnis van 16 oktober 2020 heeft de kantonrechter SAOA veroordeeld tot betaling aan werknemer van een voorschot van € 5.000 bruto ten titel van gefixeerde schadevergoeding. Ook is aan werknemer een WW-uitkering toegekend. Werknemer verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en SAOA te veroordelen tot betaling aan werknemer van achterstallig salaris, gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig. Daartoe overweegt de kantonrechter dat zij het onbegrijpelijk acht dat SAOA aanvoert dat zij niet wist dat de doelgroepjongere op 3 maart 2020 aangifte heeft gedaan van een valse aangifte. Hoewel SAOA dus op de hoogte was van het incident en vast staat dat op directieniveau overleg hierover heeft plaatsgevonden, heeft SAOA ten onrechte geen aanleiding gezien om zelf onderzoek te doen naar het incident. Juist nu SAOA de nadruk legt

op haar Protocol Agressie en Geweld had zij als goed werkgever werknemer hierbij dienen te ondersteunen en nazorg moeten verlenen, hetgeen zij heeft nagelaten. De kantonrechter deelt niet de conclusie van SAOA dat uit de camerabeelden kan worden afgeleid dat werknemer heeft moeten zien dat zijn collega de doelgroepjongere (meermaals) heeft geslagen en dat werknemer een opgaande stompbeweging heeft gemaakt. Volgens de kantonrechter kon werknemer jegens SAOA blijven bij zijn verklaring dat hij niet heeft gezien dat zijn collega de doelgroepjongere (meermaals) heeft geslagen. SAOA heeft dan ook niet aannemelijk gemaakt dat werknemer door aldus te verklaren SAOA over het incident heeft voorgelogen of de werkelijk gang van zaken voor SAOA heeft verborgen. Er was dan ook geen dringende reden voor een ontslag, zodat de gevorderde verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, zal worden toegewezen. De vorderingen met betrekking tot de eindafrekening, de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding worden toegewezen. Omtrent de hoogte van de billijke vergoeding overweegt de kantonrechter dat hij ervan uitgaat dat de arbeidsovereenkomst met werknemer per 11 oktober 2020 zou zijn geëindigd, nu blijkt de door SAOA overgelegde functioneringsgesprekken de verhoudingen tussen werknemer en zijn leidinggevende niet soepel verliepen. Voorts houdt de kantonrechter rekening met het verschil in transitievergoeding tussen de ontslagdatum en 11 oktober 2020, de pensioenschade en de omstandigheid dat de gevolgen van een ontslag op staande voet zeer ingrijpend zijn voor werknemer, mede nu hij nog geen nieuwe baan heeft gevonden. Bovendien is het SAOA aan te rekenen dat werknemer niet kiest voor de vernietiging van de opzegging en treft SAOA een ernstig verwijt bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Ten slotte is van belang dat aan werknemer met terugwerkende kracht een WW-uitkering is toegekend. Dit rechtvaardigt een billijke vergoeding van € 5.000.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:829

Zaaknummer: 8738129 EA VERZ 20-643

Rechters: M.W. van der Veen

Advocaten: J.L.W. Nillesen en A.M. de Jong

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW