

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft onvoldoende onderbouwd dat een jeugdzorgwerker een cliënt onder druk een Tinderaccount heeft laten aanmaken, alcohol heeft aangeboden en bedreigingen jegens cliënten heeft geuit. Vernietiging ontslag op staande voet wordt dan ook toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 7 augustus 2020 in dienst getreden bij werkgever in de functie van jeugdzorgwerker op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. Werkgever heeft werknemer op 6 juli 2021 op staande voet ontslagen wegens ongewenste intimiteiten en bedreigingen. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en (in incident) het achterstallig salaris toe te kennen. Werkgever heeft verweer gevoerd.

Oordeel

Werkgever heeft in de brief van 6 juli 2021 aan werknemer de redenen voor het ontslag op staande voet bevestigd. De redenen die in de brief worden genoemd, fixeren de ontslaggrond. Op basis van die gestelde redenen dient te worden beoordeeld of sprake is van een dringende reden. De in de brief genoemde redenen zijn voor een deel gemotiveerd betwist door werknemer. Het gaat om het onder druk zetten van een cliënt, het aanmaken van een Tinderaccount, het aanbieden van alcohol en bedreigingen. Het lag op de weg van werkgever om de door hem gestelde redenen te onderbouwen, hetgeen hij heeft nagelaten. Aan bewijslevering wordt dan ook niet toegekomen. Voornoemde door werkgever gestelde redenen staan aldus niet in rechte vast. De andere in de brief genoemde redenen (privézaken onder werktijd) zijn naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende specifiek geformuleerd door werkgever. Het is onduidelijk waarop die genoemde redenen precies betrekking hebben. Bovendien geldt dat, voor zover in de brief van 6 juli 2021 verwijten worden gemaakt aan werknemer, vaststaat dat werkgever werknemer niet heeft gewaarschuwd dat hij zich volgens werkgever schuldig maakte aan onwenselijk of onacceptabel gedrag. In rechte staat dan ook niet vast dat sprake is van (een) dringende reden(en), die ten gevolge heeft of hebben dat van werkgever redelijkerwijze niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het gegeven ontslag op staande voet voldoet niet aan de wettelijke regels en is daarom niet rechtsgeldig. De kantonrechter zal het gegeven ontslag op staande voet dan ook vernietigen op de voet van artikel 7:681 lid 1 BW. De vernietiging van het ontslag op staande voet impliceert dat de arbeidsovereenkomst is blijven doorlopen tot het moment dat de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd. Partijen zijn het

erover eens dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege zou eindigen op 6 augustus 2021. De kantonrechter zal daarom uitgaan van die einddatum voor het beoordelen van de nevenverzoeken van werknemer. Het verzochte achterstallig salaris en de wettelijke transitievergoeding worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:11734

Zaaknummer: 9387693 \ VZ VERZ 21-13981

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: G.L. Gijsberts

Wetsartikelen: 7:681 BW