

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet. De werkgever, een voetbalvereniging, stelt dat er een dringende reden is voor dat ontslag omdat werknemer zich in zijn functie als trainer/coach niet heeft gehouden aan het protocol “Omgang met minderjarigen”. Bewijsopdracht. Loonvordering wordt bij wijze van voorlopige voorziening toegewezen.

Feiten

Schagen United is een amateurvoetbalvereniging. De vereniging heeft als doel om de voetbalsport te bevorderen. Werknemer is sinds 1 augustus 2018 in dienst bij Schagen United. Zijn functie is hoofd jeugdopleiding onderbouw en jeugdtrainer met een salaris van € 708,33 netto per maand te vermeerderen met vakantiegeld. Bij brief van 29 maart 2022 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 augustus 2022. Op 8 april 2022 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij het protocol “Omgang met minderjarigen” heeft overtreden, in die zin dat hij zijn machtspositie heeft misbruikt naar de spelers toe en dat sprake is geweest van ongewenst gedrag richting minderjarige spelers. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en Schagen United bij voorlopige voorziening te veroordelen tot doorbetaling van loon. Volgens werknemer heeft zich geen dringende reden voor een ontslag op staande voet voorgedaan en is dat ontslag ook niet onverwijld gegeven en meegedeeld.

Oordeel

De stelling van werknemer dat het ontslag niet onverwijld is gegeven, gaat naar het oordeel van de kantonrechter niet op. Vast staat dat het bestuur van Schagen United op 11 maart 2022 een melding heeft gekregen via de vertrouwenspersoon en dat het bestuur deze melding op 13 maart 2022 heeft besproken. Vervolgens is er op 29 maart 2022 een gesprek ingepland tussen Schagen United en werknemer. Vlak voor het gesprek is er een tweede melding binnengekomen bij de vertrouwenspersoon en heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 augustus 2022. Op 29 maart 2022 heeft het gesprek plaatsgevonden over de binnengekomen meldingen bij de vertrouwenspersoon. Schagen United heeft werknemer op 29 maart 2022 vrijgesteld van werkzaamheden en de meldingen doorgestuurd aan het Instituut Sportrechtspraak (ISR) voor verder onderzoek. Vervolgens heeft er op 5 april 2022 een ouderbijeenkomst plaatsgevonden. Daar kwamen nieuwe meldingen naar voren. Die meldingen zijn op 5 en 6 april 2022 met alle bestuursleden besproken en toen is besloten om ontslag op staande voet te geven. Schagen United heeft op 7 april 2022 de ontslagbrief opgesteld en op 8 april 2022 is de brief getekend door de daartoe bevoegde persoon. Het

ontslag is ook op 8 april 2022 aan werknemer gegeven en de dringende reden is daarvoor gemeld. Gelet op deze gang van zaken heeft Schagen United voldoende voortvarend gehandeld met het geven van het ontslag op staande voet. De periode gelegen tussen 29 maart 2022 en 8 april 2022 heeft Schagen United immers gebruikt om nader onderzoek te laten verrichten door ISR, maar omdat er nieuwe meldingen zijn binnengekomen heeft Schagen United dat onderzoek niet afgewacht. Schagen United heeft de nieuwe meldingen besproken met alle bestuursleden op 5 april 2022 en 6 april 2022 en vervolgens is op 8 april 2022 het ontslag gegeven. Dat is voldoende voortvarend. De kantonrechter weegt daarbij mee dat het bestuur van Schagen United bestaat uit vrijwilligers die deze bestuurstaken naast hun eigen werk verrichten. Schagen United moet stellen en zo nodig bewijzen dat de dringende reden op het moment van het ontslag op staande voet aanwezig was. Op basis van de e-mails en het WhatsApp-gesprek die tot dusverre zijn overgelegd, kan de kantonrechter niet tot het oordeel komen dat sprake is van een dringende reden zoals genoemd in de brief van 8 april 2022. Tegenover die verklaringen van Schagen United staat een ontkenning van werknemer. De kantonrechter heeft Schagen United dan ook in de gelegenheid gesteld om haar stellingen te bewijzen en daartoe aan haar een bewijsopdracht opgelegd. Het gaat in de zaak van de voorlopige voorziening om de vraag of het ontslag op staande voet – naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter – al dan niet rechtsgeldig is. In het kader van de gevraagde voorlopige voorziening is thans in onvoldoende mate komen vast te staan dat werknemer het protocol “Omgang met minderjarigen” heeft overtreden. Het komt voor rekening en risico van Schagen United dat de dringende reden voor het ontslag op staande voet op dit moment nog niet vaststaat. Dat betekent dat het verzoek om een voorlopige voorziening is toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:12392

Zaaknummer: 9845852 \ AO VERZ 22-26 (PA)

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J.S. Dallinga en R.M. Conijn

Wetsartikelen: 223 Rv, 7:677 BW, 7:678 BW