

RECHTSPRAAK

***Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen onder toekenning van de transitievergoeding (€ 15.734,24).
Verlofbegeleider van tbs-patiënten handelt kwalijk (maar niet ernstig verwijtbaar) door te handelen in strijd met regels werkgeefster.***

Feiten

Fivoor B.V. (hierna: Fivoor) biedt intensieve psychiatrische zorg, onder andere aan patiënten die terbeschikkingstelling opgelegd hebben gekregen. Werknemer is op 1 november 2013 in dienst getreden van Fivoor en vervulde laatstelijk de functie van verlofbegeleider tegen een brutomaandsalaris van € 3.902 exclusief emolumenten. Werknemer heeft deelgenomen aan een inwerkprogramma alsmede een opleidingsdag. Daarnaast kent Fivoor beleid voor verlofbegeleiders. Duidelijk gecommuniceerde regels zijn (i) dat verlofbegeleiders patiënten niet mogen vervoeren in hun eigen auto, (ii) dat patiënten tijdens het verlof altijd in het zicht moeten blijven en (iii) dat het verlof naderhand dient te worden geëvalueerd. Op 23 januari 2023 heeft werknemer een patiënt begeleid die met verlof mocht in de eenmansbegeleidingfase. Werknemer heeft voor dit verlof zijn eigen auto gebruikt, hoewel er een auto van de kliniek beschikbaar was. Daarnaast heeft werknemer met de patiënt twee winkels bezocht om inkopen te doen voor zichzelf, waarbij de patiënt buiten de winkel stond te wachten. Bij de debriefing heeft werknemer vervolgens niet aangegeven dat hij zijn eigen auto heeft gebruikt en evenmin dat de patiënt enige tijd alleen buiten bij de auto heeft gewacht. Nadat Fivoor werknemer hierop heeft aangesproken, heeft werknemer haar een mail gestuurd waarin hij erkent “een grote vergissing/inschattingfout” te hebben gemaakt door zijn eigen auto te gebruiken. Fivoor verzoekt primair de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer kan allereerst worden verweten dat hij onvoldoende toezicht heeft gehouden op de patiënt door hem tweemaal alleen te laten bij de auto. Hoewel het woord ‘toezicht’ niet in het inwerkprogramma voorkomt, moest werknemer begrijpen dat enkel visueel zicht op de patiënt onvoldoende is om adequaat in te kunnen grijpen wanneer nodig. Ook het gebruik van zijn eigen auto wordt werknemer aangerekend. Dat collega’s dit ook zouden hebben gedaan en daarop geen sancties zouden zijn gevolgd, is niet onderbouwd. Uit het feit dat werknemer de patiënt heeft gevraagd te zwijgen over het gebruik van zijn eigen auto blijkt verder dat werknemer zich bewust was van zijn fout, dit ook bewust heeft verzwegen voor Fivoor en daarbij ook nog eens een patiënt heeft betrokken.

Voorgaande past niet bij een verlofbegeleider van terbeschikkinggestelden. Sterker, met zijn handelen heeft werknemer zichzelf en collega's in een chantabele situatie gebracht. Tot slot heeft werknemer naderhand geen melding gemaakt van bijzonderheden, terwijl hij wel van de regels is afgeweken en melding daarvan verplicht is. Gelet op het voorgaande heeft werknemer verwijtbaar gehandeld, maar niet ernstig verwijtbaar. De handelswijze van werknemer is weliswaar kwalijk te noemen en werknemer had beter moeten weten, maar rechtvaardigt niet dat hem geen transitievergoeding toekomt. De arbeidsovereenkomst wordt aldus ontbonden wegens verwijtbaar handelen onder toekenning van de transitievergoeding (€ 15.734,24).

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:5499

Zaaknummer: 10404142 VZ VERZ 23-3304

Rechters: G.B. Plomp en F. Aukema-Hartog

Advocaten: J.C. Brökling en A.A.M. Roza-Verwijs

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:673 BW