

RECHTSPRAAK

Het hof oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven omdat niet is gebleken van een zorgvuldig onderzoek met toepassing van hoor en wederhoor en evenmin van het meewegen van de persoonlijke omstandigheden.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2016 in dienst getreden bij werkgeefster op basis van twee afzonderlijke arbeidsovereenkomsten in de functie van HR-adviseur voor 40 uur per week en in de functie van begeleider intensieve zorg voor 16 uur per week. Vanaf 1 november 2021 is werkneemster als persoonlijk begeleider gekoppeld aan een 26 jarige bewoner met een verstandelijke beperking en autisme (hierna: de cliënt). In de loop van de begeleiding vond werkneemster het steeds lastiger om met het gedrag en de uitingen van de cliënt om te gaan. Naar haar zeggen heeft zij obsessief gedrag ervaren van de cliënt, omdat deze het niet kon verkroppen dat de begeleiding door werkneemster slechts tijdelijk zou zijn. De cliënt claimde werkneemster steeds meer, belde haar veelvuldig op haar telefoonnummer en stuurde haar veel (spraak)berichten met een dreigende en dwingende toon. Eind december 2021 is de cliënt bij werkneemster thuis geweest. Werkneemster is tijdens dat bezoek op enig moment ontkleed geraakt (hierna: het incident). Werkgeefster heeft werkneemster op 20 januari 2022 op staande voet ontslagen uit beide arbeidsovereenkomsten. De reden die werkgeefster daarvoor schriftelijk heeft gegeven is dat werkneemster als begeleider de grenzen van professionele distantie heeft geschonden. Werkneemster berust in het ontslag maar heeft bij de kantonrechter onder meer verzocht om een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven en het verzoek om de drie vergoedingen afgewezen. In hoger beroep verzoekt alsnog om toewijzing van de genoemde vergoedingen.

Oordeel

Met de stelling dat alleen al het enkele uitkleden niet en nooit mag, miskent werkgeefster de toetsingsmaatstaf voor een ontslag op staande voet en dat in die toetsing alle omstandigheden van het geval in onderlinge samenhang beschouwd dienen te worden. Volgens werkneemster is het uitkleden één keer voorgekomen. Naar zeggen van werkneemster is dit gebeurd onder door haar beleefde dwang van de cliënt. Het hof kan dit niet nagaan maar kan het gelet op de signalen die werkneemster heeft afgegeven ook zeker niet uitsluiten. Daarbij weegt het hof mee de whatsapp-berichten en geluidsopnames die door werkneemster zijn overgelegd. Daaruit blijkt inderdaad van claimend gedrag van de cliënt en voorstelbaar is dat

werkneemster, die naar werkgeefster wist in die fase kwetsbaar was, zich daardoor inderdaad geïntimideerd en onder druk gezet voelde. Het hof weegt bij de beoordeling van het incident ook mee dat werkgeefster op de door werkneemster afgegeven signalen niet adequaat heeft gereageerd. Werkneemster heeft in elk geval in december duidelijk gezegd dat zij zich door (het gedrag van) de cliënt onder druk gezet voelde. Werkgeefster had daarop, zeker gezien de haar bekende mentale toestand van werkneemster en het feit dat zij niet als persoonlijk begeleider was opgeleid, als werkgever concrete maatregelen moeten nemen om werkneemster tegen de cliënt te beschermen. Als zij dat had gedaan was het mogelijk niet tot het incident gekomen. Dat werkgeefster heeft nagelaten zelf een nader onderzoek in te stellen naar de volgens haar aan de dringende reden ten grondslag liggende omstandigheden, komt voor haar risico. Omdat niet is gebleken van een zorgvuldig onderzoek met toepassing van hoor en wederhoor door werkgeefster naar de omstandigheden die zij aan de dringende reden ten grondslag legt en evenmin van het meewegen van de persoonlijke omstandigheden, oordeelt het hof dat het ontslag op staande voet uit de functie van begeleider intensieve zorg niet rechtsgeldig is gegeven. Dit leidt ertoe dat ook het ontslag op staande voet uit de functie van HR-adviseur niet rechtsgeldig is gegeven nu dit op dezelfde dringende reden is gebaseerd. Het hof vernietigt derhalve de beschikking van de kantonrechter en veroordeelt werkgeefster daarom om aan werkneemster te betalen een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 12.814,91 bruto, een transitievergoeding van € 13.580,86 bruto en een billijke vergoeding van € 50.000.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 07-07-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:5720

Zaaknummer: 200.323.600

Rechters: A.E.F. Hillen, C. Hoogland en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: J.G.H. Borgdorff

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:672 BW en 7:673 BW