

RECHTSPRAAK

Leer-/arbeidsovereenkomst. Onrechtmatig ontslag op staande voet. Toewijzing billijke vergoeding en transitievergoeding. Afwijzing gefixeerde schadevergoeding.*Feiten*

Werkgeefster is een zorginstelling en biedt verschillende soorten zorg, waaronder huisartsenzorg (één huisarts). Werkneemster is op 1 september 2021 gestart met haar opleiding als verpleegkundig specialist aan de Hogeschool Leiden. Sinds 1 juli 2022 is zij voor bepaalde tijd in dienst getreden van werkgeefster als verpleegkundig specialist in opleiding op basis van een door partijen op 1 juni 2022 getekende individuele leer-/arbeidsovereenkomst, waarop de cao voor de huisartsenzorg van toepassing is. Tijdens een telefoongesprek op 8 januari 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen. Nog diezelfde dag is het ontslag per brief aan haar bevestigd. Werkneemster zou ernstig tekort zijn geschoten in de zorg van een drietal patiënten. Op 11 januari 2024 heeft werkneemster haar opleiding met succes afgerond. Met ingang van 1 februari 2024 is zij werkzaam als verpleegkundig specialist in een andere huisartsenpraktijk. Werkneemster vecht het ontslag op staande voet aan en verzoekt onder meer een billijke vergoeding van € 160.777,60 bruto, een gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding. Werkgeefster is van oordeel dat er sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet en verzoekt onder meer een gefixeerde schadevergoeding en een boete wegens schending van het geheimhoudingsbeding.

Oordeel

De kantonrechter heeft op de eerste plaats aan de hand van de Haviltexnorm een oordeel geveld over de vraag welke salarisafspraken tussen partijen hebben te gelden. Ten aanzien van het ontslag op staande voet geldt als uitgangspunt dat de in de ontslagbrief vermelde redenen maatgevend zijn voor de beoordeling van de vraag of het ontslag rechtsgeldig is gegeven. In het telefoongesprek van 8 januari 2024, dat vooraf is gegaan aan de ontslagbrief, is uitsluitend een incident - dat op 3 januari 2024 heeft plaatsgevonden - besproken. Voor werkneemster werd dan ook eerst met de ontvangst van de ontslagbrief duidelijk dat werkgeefster, naast het incident van 3 januari 2024, nog andere redenen aan het ontslag ten grondslag had gelegd. Ten aanzien van de incidenten komt de kantonrechter tot het oordeel (a) dat werkgeefster geen enkel bewijs heeft aangedragen voor de stelling dat werkneemster herhaaldelijk is geweest op het belang van een bloeddrukmeting en het plegen van overleg met een arts, (b) dat een van de incidenten van mei 2023 met werkneemster zou zijn besproken, nog niet betekent dat zij ook wist dat haar ter zake een ernstig verwijt werd gemaakt, (c) dat ook in de 'officiële' waarschuwingsbrief van 13 december 2023 geen melding is gemaakt van eerdere incidenten in

mei 2023 en (d) dat werkgeefster niet heeft weersproken dat in de opgestelde functioneringsverslagen geen bezwaren over het functioneren van werkneemster worden geuit en dat de patiëntverslagen, met de door haar uitgevoerde handelingen en adviezen, steeds zijn geaccordeerd. De verzochte verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven, wordt toegewezen. Omdat de leer-/arbeidsovereenkomst is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW, waarmee de ernstige verwijtbaarheid van werkgeefster is gegeven, heeft werkneemster op grond van artikel 7:681 lid 1 aanhef en onder a BW in beginsel recht op een billijke vergoeding. De kantonrechter stelt bij het begroten van de billijke vergoeding voorop dat werkneemster met ingang van 1 februari 2024 werkzaam is als verpleegkundig specialist bij een huisartsenpraktijk tegen een vergelijkbaar salaris. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 10.000 bruto. Omdat de leer-/arbeidsovereenkomst door het behalen van het diploma op 1 februari 2024 automatisch (zonder opzegging of aanzegging) zou zijn geëindigd is een gefixeerde schadevergoeding niet aan de orde. Werkneemster vordert een bedrag van € 1.167,00 netto aan niet-betaald collegegeld. Op grond van artikel 16 van de leer-/arbeidsovereenkomst is werkgeefster tot vergoeding van deze kosten gehouden. De door werkgeefster vermeende schending van het geheimhoudingsbeding is niet komen vast te staan, wat betekent dat de vordering tot betalen van een boete wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:13708

Zaaknummer: 10927861 RP VERZ 24-50138

Rechters: D. Nobel

Advocaten: G.M. Roze en K. El Mahaly Idrissi

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:625 BW; 7:671 BW; 7:673 BW; 7:678 BW, 7:681 BW