

RECHTSPRAAK

Tegen groepsleider bij woongroep voor kwetsbare jongeren gerichte klachten van bewoners over zijn gedrag onvoldoende: er is hem onvoldoende begeleiding geboden en situaties lagen genuanceerder. Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven.*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2024 in dienst getreden bij Grijp het Leven B.V. (hierna: GhL) als pedagogisch medewerker/groepsleider. GhL is een zorgverlenende instantie gericht op jongeren met een leerontwikkeling en/of gedragsproblematiek. Nadat er klachten waren geuit over het functioneren van werknemer heeft in mei 2024 een gesprek plaatsgevonden. Naar aanleiding daarvan hebben partijen afgesproken dat werknemer een verbeterplan zou aanleveren. Dit heeft werknemer gedaan en op 31 mei 2024 is het verbeterplan geëvalueerd. Tussen het voorgestelde verbeterplan en de evaluatie is werknemer tijdens een slaapdienst in zijn onderbroek 's-nachts naar het toilet gelopen. Een bewoonster heeft dit als onprettig ervaren. Vervolgens heeft zich een incident voorgedaan tussen werknemer en een andere bewoner van de woongroep. Werknemer heeft hiervan een melding incident medewerker gemaakt. GhL heeft werknemer naar aanleiding van de melding op non-actief gesteld gedurende de onderzoeksperiode. Op 2 juli 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Na het ontvangen van de onderzoeksresultaten van een commissie is werknemer na intern beraad op staande voet ontslagen. Werknemer zou meermaals hebben gezegd: "ik grijp je bij je kloten buiten het bereik van de camera" en er heeft zich een incident voorgedaan waarbij werknemer jongeren heeft uitgelegd hoe zij het beste hun penis konden opmeten. Ondanks herhaald verzoek van cliënten om te stoppen, bleef werknemer doorgaan. Werknemer heeft aangegeven dat dit grappig bedoeld was en dat de jongeren het verkeerd geïnterpreteerd hebben. Bij het ontslag is eveneens aangegeven dat naar voren is gekomen dat meerdere bewoners zich al langer onprettig voelden vanwege verschillende opmerkingen van werknemer en zijn autoritaire communicatiestijl. Werknemer berust in het ontslag op staande voet maar verzoekt in de onderhavige zaak een verklaring dat het niet rechtsgeldig is gegeven, en verzoekt daarom vergoeding. Werknemer heeft geen billijke vergoeding verzocht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Werknemer heeft echter betwist dat hij bepaalde uitingen heeft gedaan. De uitlating van werknemer dat hij iemand 'bij zijn kruis zou grijpen' werd gedaan omdat een bewoner hem steeds van achteren benaderde, wat werknemer onprettig

vond. De opmerking over het ‘opmeten van de penis’ was een grapje in een gesprek waarin een bewoner condoommaten besprak. Werken in een instelling als GhL vraagt speciale vaardigheden waar werknemer zich bewust van moet zijn. Ook aangenomen dat de woorden die werknemer heeft gebruik genuanceerder waren, kan niet worden uitgesloten dat de bewoners de woorden als seksueel getint en ongepast hebben ervaren. Werknemer moest zich daar bewust van zijn. Werknemer heeft echter nauwelijks begeleiding ontvangen van GhL, terwijl hij eerder nooit met kwetsbare jongeren had gewerkt. De situaties waar hij mee is geconfronteerd waren niet eenvoudig op te lossen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer weliswaar verwijtbaar gehandeld, maar is er geen sprake van handelen dat tot gevolg heeft dat van GhL redelijkerwijs niet gevraagd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat betekent dat een ontslag op staande voet op enkel deze grond geen stand houdt. GhL heeft echter aangevoerd dat er eerdere kwalijke gedragingen zijn geweest en dat de laatste gedragingen de spreekwoordelijke druppel waren. In dat geval is nodig dat die gedragingen tegelijkertijd met de opzegging worden benoemd en dat ze hebben bijgedragen tot het ontslag op staande voet. Ten aanzien van die gedragingen, zoals het onaangekondigd de kamer van een bewoner binnenkomen, is onvoldoende deugdelijk onderbouwd waarom deze bijdragen aan het ontslag op staande voet. De gedragingen zijn niet verder onderzocht en er is niet geconcretiseerd wat GhL dan wel van werknemer verwacht. Het door werknemer aangeleverde verbeterplan is geaccordeerd. Niet valt in te zien waarom dan vervolgens sprake was van de spreekwoordelijke druppel. Ook de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding worden toegewezen. GhL wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 07-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:7924

Zaaknummer: 11307815 \ AZ VERZ 24-89

Rechters: K.A.J.C.M. van den Berg Jeths-van Meerwijk

Advocaten: G.H. Teiken en mr. T.P.M.D. de Leeuw-Jansen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW