

RECHTSPRAAK

(Jeugd)zorgmedewerker in opleiding ten onrechte op staande voet ontslagen wegens incidenten met cliënten. Werkgever heeft tijdens opleidingstraject steken laten vallen en werknemer onvoldoende begeleid. Ontslag op staande voet is te zwaar middel. Billijke vergoeding vastgesteld op € 6.033,83.

Feiten

Werknemer is in september 2023 gestart met de opleiding sociaal werker. Op 30 oktober 2023 is hij in dienst getreden bij Stichting Pactum, een (jeugd)zorgorganisatie, op basis van een leerarbeidsovereenkomst. Op 7 april 2024 heeft een incident plaatsgevonden tussen werknemer en een cliënt, waarvoor werknemer een aantekening heeft gekregen. In juli 2024 is het functioneren van werknemer onvoldoende bevonden en is afgesproken dat een ontwikkeltraject zou worden gestart. Op 27 september 2024 is werknemer betrokken geraakt bij een incident met een cliënt, waarbij werknemer die cliënt een duw heeft gegeven. Op 2 oktober 2024 heeft wederom een incident plaatsgevonden, waarbij werknemer een cliënt heeft geduwd en een schoppende beweging heeft gemaakt. Werknemer heeft zich op 11 oktober 2024 ziek gemeld. Op 14 november 2024 heeft Pactum aan werknemer medegedeeld dat zij het dienstverband wil beëindigen door middel van een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft verzocht in de conceptovereenkomst de einddatum aan te passen en de reden voor het beëindigen van de leerarbeidsovereenkomst aan te passen naar 'werkplek opgeheven'. Werknemer is vervolgens tijdens een gesprek op 17 december 2024 op staande voet ontslagen. Werknemer berust in het ontslag en verzoekt onder meer toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de inhoud van de ontslagbrief hebben de volgende omstandigheden een dringende reden opgeleverd: (i) een incident in maart 2024, (ii) het incident op 27 september 2024, (iii) het incident op 2 oktober 2024 en (iv) klachten over het functioneren van werknemer en het ontwikkeltraject. Ten aanzien van het incident in maart 2024 is niet komen vast te staan dat het handelen van werknemer bij dit incident zodanig verwijtbaar is geweest dat sprake zou zijn van een dringende reden voor ontslag. Werknemer stelt dat hij op 27 september en 2 oktober 2024 handelde uit zelfverdediging. Uit de door Pactum overgelegde camerabeelden blijkt naar het oordeel van de kantonrechter dat het niet alleen werknemer is die in de gegeven situatie fysiek is geworden, maar dat de

cliënten op hem afkomen en zelf ook lichamelijk contact zoeken met werknemer, hetgeen op z'n minst dreigend kan overkomen. Het is in dergelijke situaties voorstelbaar dat in een eerste reactie een duw uit verdediging wordt gegeven. Dat dit, achteraf bezien, niet de meest gewenste of effectieve reactie is geweest, aangezien de situatie daarna is geëscaleerd, kan de kantonrechter zich voorstellen, maar hier geldt dat werknemer nog in opleiding was. Goede begeleiding – los van door werknemer gevolgde agressiecurcussen – is van belang. Uit de stellingen van partijen maakt de kantonrechter in ieder geval op dat de begeleiding van werknemer vanuit Pactum niet altijd op het gewenste niveau is geweest, hetgeen niet aan werknemer verweten kan worden. Onder die omstandigheden kan van werknemer dan ook niet verwacht worden dat hij direct en in elke situatie op de juiste wijze en volgens de gewenste protocollen van Pactum zou handelen. Daar komt bij dat bij de incidenten ervaren medewerkers aanwezig waren die – kennelijk – niet hebben ingegrepen, hetgeen juist wel van hen verwacht mag worden wanneer een medewerker in opleiding in een agressieve situatie terecht komt of dreigt te komen. Voorts had met werknemer besproken kunnen worden wat zijn verbeterpunten waren en wat hij het beste had kunnen doen om de situatie te de-escaleren. Hier is evenwel niets van gebleken. Aangezien Pactum in het opleidingstraject zelf (ook) steken heeft laten vallen, heeft zij werknemer een te zwaar verwijt gemaakt. Dat het ontwikkeltraject niet van de grond is gekomen acht de kantonrechter (meer) aan Pactum te wijten. Hoe dan ook vormt onvoldoende functioneren geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Al met al is van een dringende reden geen sprake, zodat het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven. De transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden toegewezen. Ook maakt werknemer terecht aanspraak op een billijke vergoeding, die wordt vastgesteld op een bedrag van € 6.033,83 (bruto), waarbij de kantonrechter uitgaat van inkomensschade van 4,5 maanden loon, waarop de vergoeding wegens onregelmatige vergoeding in mindering wordt gebracht.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 22-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:3428

Zaaknummer: 11570416 \ HA VERZ 25-13

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: M.L. Boks en M.S. Bugter

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW