

Op 1 augustus 2024 is de zaak mondeling behandeld. [REDACTED] is verschenen, bijgestaan door de gemachtigde. [REDACTED] is verschenen bij haar directeur [REDACTED] verder: [REDACTED] en de gemachtigden. Partijen hebben hun standpunt toegelicht, mede aan de hand van pleitaantekeningen, en vragen van de kantonrechter beantwoord. Tijdens de zitting heeft [REDACTED] laten weten te berusten in de opzegging van de arbeidsovereenkomst.

Beschikking is bepaald op heden.

Feiten

1. Als gesteld en niet (voldoende) weersproken staat het volgende vast.
 - 1.1. [REDACTED] geboren op [REDACTED] is op [REDACTED] voor bepaalde tijd in dienst getreden bij [REDACTED] als MBO Verpleegkundige voor 12 uur per week. De arbeidsovereenkomst is op 20 februari 2024 verlengd met ingang van 1 maart 2024 tot en met 28 februari 2025. Het salaris bedroeg € 1.456,83 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. De arbeidsovereenkomst is tussentijds opzegbaar met een opzegtermijn van één maand.
 - 1.2. [REDACTED] is een zorgverlenende organisatie.
 - 1.3. [REDACTED] was in haar functie onder meer belast met de begeleiding van MBOV-studenten die stage bij [REDACTED] liepen. Haar collega [REDACTED] (verder: [REDACTED]) begeleidde de HBOV-studenten.
 - 1.4. Op 15 mei 2024 vernam [REDACTED] van collega's dat [REDACTED] grensoverschrijdend gedag zou hebben vertoond jegens de stagiaire en HBOV-studente [REDACTED] (hierna de stagiaire). De dag daarop vernam [REDACTED] dat er spraak/beeldopnames zouden circuleren die met dit voorval te maken hebben. Het ging om een filmpje, waarop te zien was dat de directeur de piercing in de navel van de stagiaire kuste. Een van de geluidsopnames betrof een gesprek tussen [REDACTED] en de stagiaire waarin de stagiaire dringend werd verzocht het filmpje niet verder te verspreiden. Een andere geluidsopname betrof een gesprek in de auto tussen de opleidingscoördinator [REDACTED] [REDACTED], echtgenote van [REDACTED] en een verpleegkundige, welk gesprek is ontwaard in een schreeuwpartij waarin de stagiaire voor gek werd uitgemaakt en werd aangegeven dat wat zij heeft gedaan niet ok en smerig was.
 - 1.5. Op 17 mei 2024 heeft een minderjarige leerling, van wie [REDACTED] de werkbegeleider was, telefonisch contact met [REDACTED] opgenomen naar aanleiding van de rondgaande berichten over de directeur zoals hiervoor omschreven.
 - 1.6. Op 18 mei 2024 heeft een vlogger op internet melding gemaakt van het incident met de directeur en de stagiaire.
 - 1.7. Op 20 mei 2024 heeft [REDACTED] in de groepsapp van het werk voor het eerst namens [REDACTED] een bericht over het incident gekregen, van de kwaliteitsverpleegkundige [REDACTED] dat luidde:
Naar aanleiding van een interne incident willen wij onze excuses aanbieden als directie en management. Er is al intern een onderzoek en melding. Up date volg via Raad van Bestuur.
 - 1.8. Op 21 mei 2024 om 07.00 uur bleek [REDACTED] afgesloten te zijn van haar werkaccountants en de WhatsApp-groepen.
 - 1.9. Na telefonisch contact met [REDACTED] die haar beschuldigde van het bellen van studenten met het advies om niet naar de stage te komen omdat de veiligheid niet kon worden gegarandeerd, heeft [REDACTED] op 21 mei 2024 een e-mail gestuurd naar de Raad van commissarissen en een aantal collega's,

waarin zij onder meer schrijft:

(...) Vorige week heeft een studente een melding gemaakt van seksueel grensoverschrijdend gedrag betreft mijn werkgever ██████████. Vervolgens zijn er voice notes via social media verspreid waarin alle beroepscode van het verpleegkundig beroep werden geschonden. Hierdoor heb ik ernstige hinder ondervonden. Dit, omdat mijn naam meerdere malen in de voice note werd genoemd. (...)

Vandaag wilde ik vanuit huis starten met werken. Tot mijn verbazing is mijn volledige werkaccount gedeactiveerd. Tevens ben ik door mijn werkgever uit alle whatsapp groepen gehaald. Dit stagneert mij ernstig in het uitvoeren van mijn werk. (...)

1.10. Op 24 mei 2024 heeft de gemachtigde van ██████████ bezwaar gemaakt tegen de (feitelijke) op non-actiefstelling.

1.11. Bij e-mail en brief van ██████████ van 25 mei 2024 is aan ██████████ meegedeeld dat zij met onmiddellijke ingang op non-actief werd gesteld en dat zij geen contact mag hebben met relaties van ██████████

1.12. ██████████ heeft op 25 mei 2024 aangifte jegens de stagiaire gedaan van smaad en laster.

1.13. Bij brief van 30 mei 2024 van de gemachtigde van ██████████ is ██████████ op staande voet ontslagen. In de brief staat onder meer:

(...) Op 25 mei j.l. bent u door werkgever op non-actief gesteld in verband met uw handelwijze waarmee werkgever geconfronteerd is. ██████████ (= de gemachtigde van ██████████ - ktr.) heeft nader onderzoek over de uitingen die u op eigen initiatief, doch zonder toestemming naar externe relaties heeft verricht over werkgever en de gevolgen die hieruit zijn voortgevloeid.

Met als gevolg dat de werkgever schade heeft opgelopen door uw uitingen. In het gesprek met de directie van werkgever heeft u erkend dat u minimaal één stagiaire heeft benaderd om haar werkzaamheden te staken, omdat de veiligheid bij werkgever niet gegarandeerd kan worden.

Na overleg met de stagiaire en de onderwijsinstelling is er besloten om de stage per direct te beëindigen, vanwege onruis op de werkvloer. Naar zeggende van de onderwijsinstelling is de onruis ontstaan door het gesprek tussen u en de desbetreffende stagiaire. De werkgever kan niet anders concluderen dat u op ernstige wijze de verplichtingen op grond van uw arbeidsovereenkomst hebt geschonden en dat u de werkgever ernstig in diskrediet hebt gebracht en schade hebt berokkend. (...)

Op basis van berichten op social media heeft u zonder verder onderzoek danwel daarover met uw leidinggevende en/of vertrouwenspersoon binnen werkgever contact op te nemen gesteld dat deze berichten op waarheid zouden berusten en dat daarmee sprake zou zijn van een onveilig werksituatie bij onze organisatie. Ook heeft u geen navraag gedaan van de context van deze beelden en/of omstandigheden waarin deze plaats hebben gevonden.

Erger nog: u heeft dit zelfs zonder eerst te bespreken en of toestemming daarvoor te vragen bij externe partners (waaronder een school waarmee wij samenwerken, de tuchtcommissie en de Raad van Commissarissen) onder de aandacht gebracht als zijnde vaststaande feiten. Dat is absoluut onacceptabel en bovendien in strijd met uw arbeidsovereenkomst, de personeelsgids en de gedragscodes die wij hanteren. Uw handelwijze heeft onze organisatie ernstige schade opgeleverd. Niet alleen is onze goede naam aangetast, maar bovendien heeft de school die u rechtstreeks hebt geïnformeerd besloten om geen stagiaires meer bij onze organisatie in te zetten. (...)

Verzoek

2. [REDACTED] verzoekt thans om haar ten laste van [REDACTED] een billijke vergoeding toe te kennen van € 15.000,00 bruto, € 1.456,83 bruto, te vermeerderen met vakantiedagen en vakantietoeslag, vanwege de ten onrechte niet in achtgenomen opzegtermijn en € 655,81 bruto aan transitievergoeding. Daarnaast verzoekt [REDACTED] om toekenning van buitengerechtelijke incassokosten en wettelijke rente alsmede verstrekking van deugdelijke bruto/nettospecificaties op straffe van een dwangsom. Tenslotte verzoekt [REDACTED] om te bepalen dat [REDACTED] geen rechten kan ontlenen aan het non-concurrentiebeding en veroordeling van [REDACTED] in de (werkelijke) proceskosten.
3. [REDACTED] heeft hiertoe aangevoerd dat het ontslag niet bevoegd en niet onverwijld is gegeven, terwijl het handelen van [REDACTED] geen dringende reden voor ontslag oplevert.
4. [REDACTED] stelt dat zij niet uit eigen beweging op 17 mei 2024 contact heeft opgenomen met de minderjarige stagiaire die zij als MBOV-student begeleidde, maar dat zij door haar werd gebeld. Zij heeft toen niet meteen opgenomen, maar eerst advies gevraagd aan haar eigen werkbegeleider [REDACTED] en de kwaliteitsverpleegkundige [REDACTED]. [REDACTED] was al via Snapchat op de hoogte gebracht door de moeder van de minderjarige stagiaire, die erg overstuur was. [REDACTED] zei dat ze de scholen ging bellen omdat de veiligheid niet langer gegarandeerd kon worden. [REDACTED] gaf geen advies, maar liet de beslissing over wat te doen bij [REDACTED] en [REDACTED]. Daarna heeft [REDACTED] pas de leerling teruggebeld en gezegd dat op dat moment de veiligheid op de werkvloer kennelijk niet kan worden gegarandeerd en haar aangeraden om thuis af te wachten wat het onderzoek, waarvan [REDACTED] toen verwachtte dat dat snel zou plaatsvinden, zou opleveren.

Verweer

5. [REDACTED] voert gemotiveerd verweer. Dit verweer zal – voorzover hier van belang – hierna aan de orde komen.
6. Voor het geval de opzegging in stand blijft, maakt [REDACTED] bij wijze van tegenverzoek aanspraak op € 2.185,45 bruto als gefixeerde schadevergoeding omdat [REDACTED] door opzet of schuld aan [REDACTED] een dringende reden heeft gegeven voor het gegeven ontslag op staande voet.
7. Voor het geval de opzegging wordt vernietigd, verzoekt [REDACTED] ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 1 en 3 sub e, g, h of i Burgerlijk Wetboek (BW).

Beoordeling

8. Het gaat in deze zaak om de vraag of [REDACTED] al dan niet terecht op staande voet is ontslagen. Voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet moet sprake zijn van een onverwijld opzegging wegens een dringende reden en die reden moet onverwijld aan de werknemer zijn medegedeeld.
9. Volgens artikel 7:678 lid 1 BW worden voor de werkgever als dringende redenen voor een ontslag op staande voet beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet

kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bij de beoordeling van de vraag of van een dringende reden sprake is, moeten alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking worden genomen. Daarbij behoren in de eerste plaats te worden betrokken de aard en ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt, en verder onder meer de aard en duur van de dienstbetrekking, de wijze waarop de werknemer deze heeft vervuld, alsmede de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals zijn leeftijd en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor hem zou hebben.

10. [REDACTED] heeft in de eerste plaats naar voren gebracht dat [REDACTED] als directeur ten tijde van het geven van het ontslag op non-actief was gesteld, zodat hij niet bevoegd was tot het nemen van deze beslissing. [REDACTED] baseert zich daarbij op de door haar overgelegde verklaring van [REDACTED] voormalig lid van de Raad van Commissarissen dat [REDACTED] op 27 mei 2024 met onmiddellijke ingang zou zijn geschorst. [REDACTED] verklaart echter tevens dat [REDACTED] “ons een stap voor (was) door de week daarop een bezwaarschrift in te dienen, waardoor de weg vrij was om de directeursfunctie weer uit te oefenen”. Daaruit leidt de kantonrechter af dat de non-actiefstelling later is teruggedraaid, zodat [REDACTED] altijd bevoegd als directeur van [REDACTED] heeft kunnen handelen.
11. Vervolgens komt de vraag aan de orde of het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Van een werkgever mag worden verwacht dat er vanwege de dringendheid van de maatregel voortvarend wordt opgetreden. Dit is naar het oordeel van de kantonrechter niet gebeurd. [REDACTED] was immers op 21 dan wel 22 mei 2024 op de hoogte van het handelen van [REDACTED] dat voor haar aanleiding was voor het ontslag op staande voet op 30 mei 2024. [REDACTED] stelt dat zij de periode tot 30 mei 2024 nodig had om onderzoek te doen. Echter, zij heeft niet toegelicht waaruit dat onderzoek heeft bestaan terwijl ook niet is gebleken dat er daadwerkelijk enig onderzoek heeft plaatsgevonden. [REDACTED] heeft niet betwist dat [REDACTED] op 21 mei 2024 al telefonisch heeft verweten dat zij studenten zou hebben gebeld om niet naar de stage te komen omdat dat niet veilig zou zijn. Dit verwijt vormt ook de kern van het pas 9 dagen later gegeven ontslag op staande voet. Bovendien is [REDACTED] feitelijk ook al op 21 mei 2024 op non-actief gesteld doordat zij geen toegang meer had tot het werk of de systemen van [REDACTED]. Dat [REDACTED] behoefte had aan juridisch advies is op zichzelf begrijpelijk, maar rechtvaardigt het lange tijdsverloop niet. Het ontslag op staande voet is dus onterecht gegeven.
12. Daar komt bij dat naar het oordeel van de kantonrechter evenmin sprake was van een dringende reden die de onmiddellijke beëindiging op 30 mei 2024 rechtvaardigde. [REDACTED] heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij niet op eigen initiatief derden heeft benaderd. [REDACTED] heeft toegelicht dat zij op 17 mei 2024 zelf door een van de door haar begeleide leerlingen is benaderd. De commotie over de op sociale media verspreide beelden waarop de directeur van [REDACTED] onder meer in een compromitterende pose te zien was met de stagiaire en over de daarop betrekking hebbende heimelijk opgenomen (telefoon)gesprekken was twee dagen daarvoor ontstaan. Er was op dat moment geen formele instructie vanuit [REDACTED] aan haar werknemers over hoe te handelen. Van een intern onderzoek binnen [REDACTED] of enig bericht vanuit [REDACTED] daarover was op dat moment evenmin sprake. [REDACTED] heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij eerst overleg heeft gehad met haar eigen werkbegeleider [REDACTED] en kwaliteitsmedewerker [REDACTED] en pas daarna heeft besloten om de door haar begeleide minderjarige stagiaire terug te bellen en deze te adviseren vooralsnog niet naar de stage

te gaan. Dat [REDACTED] daarbij gezegd zou hebben dat [REDACTED] zich schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag is tegenover de gemotiveerde betwisting van [REDACTED] niet komen vast te staan. Het verwijt van [REDACTED] jegens [REDACTED] op dit punt snijdt derhalve geen hout. Dat [REDACTED] scholen heeft benaderd is voorts niet gebleken. Dat zij op 21 mei 2024 per e-mail contact heeft opgenomen met de Raad van Commissarissen kan haar onder de gegeven omstandigheden niet worden verweten, temeer niet daar zij eenzijdig was afgesloten van de systemen, zonder voorafgaand bericht of toelichting. Ook in die e-mail heeft zij louter feitelijkheden gemeld en [REDACTED] niet beschuldigd. Het verwijt dat zij een tuchtcommissie heeft benaderd is niet vast komen te staan, waarbij het overigens de vraag is of dit haar zou kunnen worden verweten.

13. De kantonrechter kan op verzoek van de werknemer een billijke vergoeding toekennen, indien de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Nu hiervoor is geoordeeld dat het ontslag de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is, zal het verzoek van [REDACTED] om toekenning van een billijke vergoeding worden toegewezen.
14. Uit de rechtspraak van de Hoge Raad volgt dat het er bij de begroting van de billijke vergoeding, kort gezegd, om gaat dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De rechter kan daarbij rekening houden met de gevolgen van het ontslag voor zover die zijn toe te rekenen aan het aan de werkgever van het ontslag te maken verwijt. De Hoge Raad heeft in dat verband een niet-limitatieve lijst van gezichtspunten geformuleerd die van belang kunnen zijn bij de begroting van de vergoeding, waaronder:
 - het loon dat de werknemer zou hebben ontvangen als het ontslag niet zou hebben plaatsgevonden;
 - de mate waarin de werkgever een verwijt valt te maken;
 - of de werknemer inmiddels ander werk heeft gevonden en welke inkomsten hij daaruit geniet;
 - de andere inkomsten die de werknemer in de toekomst naar verwachting kan verwerven.
15. Daarbij geldt als uitgangspunt dat de rechter de billijke vergoeding moet bepalen op een wijze die, en op het niveau dat, aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. De billijke vergoeding heeft geen specifiek punitief karakter, maar kan dienen om de werkgever te wijzen op de noodzaak zijn gedrag in eventuele volgende gevallen aan te passen.
16. Toekenning van een billijke vergoeding aan een werknemer staat er niet aan in de weg dat een werkgever daarnaast ook kan worden veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Aanspraak op de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging kunnen vervolgens weer wel meewegen bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding.
17. Uitgaande van het voorgaande zal de kantonrechter de billijke vergoeding vaststellen op een bedrag van € 9.500,00 bruto, vermeerderd met de wettelijke rente als na te melden. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat [REDACTED] erop had mogen vertrouwen dat zij tot en met februari 2025 voor het overeengekomen aantal uren bij [REDACTED] werkzaam zou zijn. Dat voortijdig een eind is gekomen aan de samenwerking is veroorzaakt door een keten aan gebeurtenissen waar [REDACTED] zelf eigenlijk buiten

stond. [REDACTED] heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij slechts in het belang van de aan haar zorg toevertrouwde minderjarige leerling heeft geadviseerd. Dat dit haar vervolgens haar baan heeft gekost is dan ook uitermate zuur. Wel houdt de kantonrechter er rekening mee dat [REDACTED] in staat moet worden geacht om eerder dan 1 maart 2025 weer voor 12 uur per week inkomsten als verpleegkundige te kunnen verwerven.

18. Nu hiervoor is geoordeeld dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is en er geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid van [REDACTED] is [REDACTED] de transitievergoeding verschuldigd, die de kantonrechter berekent op € 654,86 bruto. [REDACTED] zal worden veroordeeld tot betaling hiervan, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 30 juni 2024.
19. Ook de gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 1.456,83 bruto verhoogd met de vakantietoeslag daarover zal worden toegewezen, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 30 mei 2024.
20. Tevens is toegewezen het onweersproken verzoek om [REDACTED] schriftelijke en deugdelijke netto/bruto specificaties te verstrekken, waarin de toegewezen bedragen zijn verwerkt, op straffe van de gevraagde dwangsom, met een maximum van € 5.000,00. De kantonrechter acht het redelijk om [REDACTED] een termijn van 14 dagen na deze beschikking te geven in plaats van de gevraagde 2 dagen.
21. Nu door het onterecht gegeven ontslag op staande voet sprake is van ernstige verwijtbaar handelen aan de zijde van [REDACTED] kan zij op grond van artikel 7:653 lid 4 BW geen rechten ontlennen aan het in de arbeidsovereenkomst opgenomen concurrentiebeding. Het onweersproken verzoek om dat te bepalen wordt daarom toegewezen.
22. De gevorderde buitengerechtelijke incassokosten worden afgewezen, nu daartoe onvoldoende is gesteld.
23. Nu in deze beschikking al een beslissing wordt gegeven over het verzoek van [REDACTED] is er geen reden meer om met toepassing van artikel 223 Rv een voorlopige voorziening te treffen. Een voorlopige voorziening op grond van dat artikel kan immers alleen worden getroffen voor de duur van het geding. Bij deze uitkomst behoeft het voorwaardelijk ingediende ontbindingsverzoek van [REDACTED] evenmin bespreking, terwijl het tegenverzoek van [REDACTED] tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen.
24. De proceskosten komen voor rekening van [REDACTED] als de grotendeels in het ongelijk gestelde partij al na te melden. Er is geen aanleiding tot toekenning aan [REDACTED] van de werkelijk gemaakte juridische kosten. Voor toewijzing van de werkelijke kosten voor rechtsbijstand in plaats van de gebruikelijke forfaitaire kosten is plaats als sprake is van misbruik van bevoegdheid of onrechtmatig handelen. Daarvan is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake, ondanks het onterecht bevonden ontslag op staande voet.

BESLISSING

De kantonrechter:

- I. veroordeelt om aan een billijke vergoeding te betalen van € 9.500,00 bruto, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 14 dagen na heden tot de voldoening;
- II. veroordeelt om aan de transitievergoeding te betalen van € 654,86 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente over dat bedrag vanaf 30 juni 2024 tot aan de dag van de gehele betaling;
- III. veroordeelt om aan de vergoeding wegens onregelmatige opzegging te betalen van € 1.573,38 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 30 mei 2024 tot aan de dag van de gehele betaling;
- IV. veroordeelt om aan schriftelijke en deugdelijke netto/bruto specificaties te verstrekken, waarin de toegewezen bedragen zijn verwerkt, op straffe van een dwangsom van € 100,00 per dag, met een maximum van € 5.000,00 voor elke dag na 14dagen na de datum van deze beschikking dat hieraan niet voldoet;
- V. veroordeelt in de kosten van het geding, tot op heden aan de zijde van begroot op:

salaris	€ 793,00
griffierecht	€ 248,00
nakosten	€ 68,00

totaal	€ 1.109,00

voor zover van toepassing, inclusief btw, te betalen binnen veertien dagen na aanschrijving daartoe. Als niet tijdig aan de veroordelingen voldoet en de beschikking daarna wordt betekend, dan moet ook de wettelijke/Btag kosten van betekening betalen;
- VI. veroordeelt in de wettelijke rente over de proceskosten, als deze niet binnen veertien dagen na aanschrijving zijn voldaan;
- VII. verklaart de veroordelingen uitvoerbaar bij voorraad;
- VIII. wijst het anders of meer verzochte af.

Deze beschikking is gegeven door mr. A. Sissing, kantonrechter en op 15 augustus 2024 in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.

De griffier

De kantonrechter



Voor grosse conform
De griffier van de Rechtbank Amsterdam