

RECHTSPRAAK

## werkneemster/werkgever

***Ontbindingsverzoek op de h-grond toegewezen. De omstandigheden waarin werkneemster is komen te verkeren, te weten de dreiging op haar leven, liggen in de risicosfeer van werkneemster. Werkgever kan bij het tewerkstellen van werkneemster de kinderen niet de veiligheid bieden die zij, mede op grond van de wet, verplicht is te verschaffen.***

Werkneemster is op 1 april 2008 in dienst getreden bij werkgever als pedagogisch medewerker. Op 14 augustus 2015 hebben twee rechercheurs van de Criminele Inlichtingen Eenheid (CIE) van de politie een bezoek gebracht aan werkneemster op het kinderdagverblijf en met haar gesproken. De rechercheurs hebben haar medegedeeld dat er een dreiging op haar leven is. Op 18 augustus 2015 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkgever en werkneemster. In dit gesprek is onder andere over het bezoek van de CIE gesproken. De werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden primair op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW jo. artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De omstandigheden die door werkgever aan het verzoek ten grondslag zijn gelegd, zijn andere dan de in artikel 7:669 lid 3 onder a t/m g BW genoemde omstandigheden, en zijn van zodanige aard dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werkneemster te laten voortduren. Hierbij wordt het volgende in aanmerking genomen. Voorop staat dat de omstandigheden waarin werkneemster is komen te verkeren, te weten de dreiging op haar leven, geheel buiten haar schuld zijn ontstaan. Dit neemt echter niet weg dat deze omstandigheden gelet op haar aard in de risicosfeer van werkneemster liggen. Er is geen redelijke grond om deze omstandigheden voor risico van de werkgever te laten komen, anders dan bijvoorbeeld bij ziekte van een werknemer waarin de wet bepaalt dat deze gedurende een bepaalde periode voor risico van de werkgever komt. Voorts is van belang dat vast is komen te staan dat de locatie waarin het kinderdagverblijf is gehuisvest zodanig is dat van volledige en afdoende beveiliging, voor zover dit al van de werkgever gevraagd zou kunnen worden, geen sprake kan zijn. De speelplaats is vanaf de openbare weg zichtbaar, er wordt incidenteel met de kinderen een uitstapje buiten het kinderdagverblijf gemaakt en de toegang tot het kinderdagverblijf is weliswaar voorzien van een codeslot maar dit biedt, in samenhang met de vele in- en uitgaande bewegingen van ouders en kinderen, onvoldoende zekerheid om ongewenste personen buiten de deur te houden. Onder deze omstandigheden kan werkgever bij het te werk stellen van werkneemster als pedagogisch medewerker de kinderen niet de veiligheid bieden die zij, mede op grond van de wet, verplicht is te verschaffen. Hetgeen werkneemster

heeft aangevoerd over de (verstreckende) gevolgen die dit voor haar kan hebben, hoe vervelend ook, maken dit oordeel niet anders. Nu het verzoek tot ontbinding wordt ingewilligd, dient het einde van de arbeidsovereenkomst te worden bepaald. Werkneemster heeft op grond van het opzegverbod tijdens zwangerschap verzocht een ontbinding niet eerder te laten ingaan dan na ommekeer van zes weken na afloop van haar bevallingsverlof. Werkgever heeft zich hiertegen niet verzet. De kantonrechter zal deels gevolg geven aan het verzoek van werkneemster. De strekking van het opzegverbod tijdens zwangerschap, is om de zwangere vrouw te behoeden voor een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, omdat het vinden van een nieuw dienstverband in deze periode praktisch onmogelijk is en het voor een gezond verloop van de zwangerschap van belang wordt geacht dat de spanning en onzekerheid die met een daadwerkelijke beëindiging onmiskenbaar gepaard gaan, zo veel mogelijk worden vermeden. De arbeidsovereenkomst zal daarom worden ontbonden met ingang van de dag na de datum van beëindiging van het zwangerschapsverlof van werkneemster. De opzegtermijn van artikel 7:671b BW wordt geacht hierin te zijn begrepen. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Wel heeft werkneemster recht op een transitievergoeding. Voor de berekening van de transitievergoeding moet worden uitgegaan van 1 april 2008. In de periode van 10 september 2007 tot 1 april 2008 was werkneemster als stagiaire werkzaam bij werkgever en deze periode telt niet mee bij de berekening van de transitievergoeding, omdat geen sprake was van een arbeidsovereenkomst. De werkzaamheden van werkneemster waren in die periode zozeer gericht op het uitbreiden van eigen kennis en ervaring, dat van een arbeidsovereenkomst niet kan worden gesproken. Volgt toewijzing van het ontbindingsverzoek.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 14-06-2016

**Zaaknummer:** 4999067/AO VERZ 16-147