

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst pedagogisch medewerkster na verschillende incidenten (g-grond). Werkneemster heeft blijk gegeven van onvoldoende sensitiviteit als het gaat om (potentieel of op het eerste oog) seksueel getinte handelingen tussen kinderen en de angsten die daarover bij ouders leven.

Feiten

Werkneemster is in dienst als pedagogisch medewerkster. In 2014 heeft werkneemster een officiële waarschuwing gekregen omdat zij een incident waarbij enkele kinderen van de bso fietsen hadden omgegooid niet had gemeld. Ook heeft zij niet bij werkgeefster gemeld dat een jongetje aan een meisje uit zijn groep had gevraagd om haar broek naar beneden te doen, waar het jongetje vervolgens een foto van heeft gemaakt. In 2015 heeft werkneemster een officiële waarschuwing gekregen vanwege het niet tijdig melden van verhindering voor het hervatten van werk. Op 9 augustus 2016 heeft een nieuw incident plaatsgevonden. Een van de kinderen (kind B) heeft foto's van zichzelf gemaakt zonder onderbroek aan met de ingebouwde fotocamera van een spelcomputer van een ander kind (kind E). Werkgeefster heeft geconstateerd dat werkneemster onder meer de bedrijfsregels heeft overtreden door dit incident niet direct bij haar leidinggevende te melden en door contactgegevens aan derden te verstrekken zonder toestemming (werkneemster heeft het telefoonnummer van de moeder van E zonder toestemming aan de moeder van B gegeven). Werkgeefster verzoekt ontbinding, primair wegens verwijtbaar handelen, subsidiair wegens disfunctioneren, en meer subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Zij heeft daaraan ten grondslag gelegd dat het bij herhaling niet melden van een incident een verwijtbare gedraging oplevert op grond waarvan van haar niet langer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Oordeel

E-grond en d-grond

Het verzoek op basis van de e-grond wordt afgewezen. Het incident van 9 augustus 2016 heeft werkneemster binnen een tijdsbestek van twee uur afgehandeld en gemeld. Meegewogen wordt dat de bedrijfsregels nog niet van toepassing waren. Ook het beroep op de d-grond faalt. Het moment waarop het verbetertraject is ingezet (ruim voor zelfs het eerste incident) en het feit dat de inhoud van het traject niet overeenkomst met de in deze zaak aan de orde gestelde

problematiek, leidt tot de conclusie dat geen sprake is van een voldragen grond.

G-grond

Er is wel sprake van een voldragen grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. De kantonrechter is van oordeel dat het handelen van werkneemster in zowel het incident in 2014 als het incident in 2016 blijkt geeft van onvoldoende sensitiviteit als het gaat om (potentieel of op het eerste oog) seksueel getinte handelingen tussen kinderen en de angsten die daarover bij ouders leven. Juist in de branche waarin werkneemster en werkgeefster werkzaam zijn zou de maatschappelijke discussie over dit onderwerp de afgelopen jaren hebben moeten leiden tot een grote mate van bewustzijn. De handelwijze van werkneemster tijdens en na het eerste incident laat zien dat het bedoelde bewustzijn er onvoldoende is. Werkneemster heeft ervoor gekozen de gemaakte foto te verwijderen en het incident niet te melden bij haar werkgever, zodat in de richting van de betrokken ouders geen vervolgstappen konden worden ondernomen. De werkgever had ten tijde van de melding van een van de betrokken ouders op de hoogte moeten zijn van de gebeurtenissen, maar was dat door toedoen van werkneemster niet. Dat kan haar worden aangerekend. Bij het tweede incident heeft werkneemster weliswaar binnen anderhalf uur melding gemaakt van het incident bij haar werkgever, maar zij heeft in de tussentijd wel – zonder overleg met haar werkgever – de nodige handelingen verricht. Handelingen die vervolgens hebben geleid tot een formele klacht van een ouder. Het feit dat werkneemster zich ook in de onderhavige procedure nog op het standpunt heeft gesteld juist te hebben gehandeld, duidt erop dat werkneemster onvoldoende inzicht heeft in de gevoeligheid van dit soort aangelegenheden. Niet alleen voor de betrokken kinderen en ouders is het belangrijk dat in dit soort gevallen juist wordt gehandeld. Ook voor werkgeefster is dat van groot belang, omdat het imago van werkgeefster op het spel staat. Op grond hiervan valt de begrip dat werkgeefster geen vertrouwen heeft in het handelen van werkneemster bij eventueel toekomstig vergelijkbare incidenten. Nu de hoogte van de door werkgeefster te betalen transitievergoeding niet is betwist wordt deze vastgesteld op € 4081,77 bruto.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 03-02-2017

Zaaknummer: 5496030 \ VZ VERZ 16-21929