

RECHTSPRAAK

Pedagogisch medewerker kinderopvang terecht op staande voet ontslagen wegens agressief gedrag in het bijzijn van kinderen en bedreiging van de moeder van een kind dat werkneemster eerder tijdens haar werk had geslagen.

Feiten

Werkneemster is op 24 september 2018 in de functie van pedagogisch medewerkster in dienst getreden van werkgeefster. De duur van de arbeidsovereenkomst is verlengd tot 1 november 2020. In mei 2019 heeft werkneemster een schriftelijke waarschuwing gekregen, omdat zij in bijzijn van de kinderen naar een collega heeft geschreeuwd. Op 13 december 2019 heeft werkneemster een van de kinderen in het gezicht geslagen omdat het meisje weigerde haar jas aan te trekken. Op verzoek van de moeder van het meisje heeft X vervolgens op 17 december 2020 een bespreking gepland tussen haarzelf, moeder en haar dochter en werkneemster. Dit gesprek is geëscaleerd. Later die dag heeft Y telefonisch aan werkneemster medegedeeld dat zij op staande voet ontslagen was. Aan dat ontslag ligt agressief gedrag en bedreiging van een klant in het bijzijn van een kind ten grondslag. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Oordeel

Niet weersproken is dat het gesprek is geëscaleerd. Uit het gespreksverslag van X blijkt dat moeder in eerste instantie opgewonden en onophoudelijk tegen werkneemster heeft gesproken. Dat werkneemster dit als bedreigend heeft ervaren is goed mogelijk en wordt niet door werkgeefster ontkend. X heeft verklaard dat het gesprek op kantoor heel snel ging en dat zij niet anders kon dan werkneemster uit de kamer duwen om verdere escalatie te voorkomen. Nadat werkneemster en moeder uit elkaar zijn gehaald, is werkneemster even later buiten echter opnieuw naar moeder en haar dochter toegelopen en is het geschreeuw daar voortgezet. Van een pedagogisch medewerker mocht werkgeefster in ieder geval verwachten dat zij, nadat zij was afgekoeld van het verhitte gesprek, niet opnieuw de confrontatie met moeder zou opzoeken en al helemaal dat zij zich zou onthouden van het gebruik van scheldwoorden zoals “hoer” en “junkie”. Nu werkneemster de confrontatie wel opnieuw heeft gezocht, is een onnodig onveilige, bedreigende situatie ontstaan voor moeder, haar dochter en de andere kinderen en collega’s die hiervan getuige waren. Voor een kinderopvangonderneming is het van groot belang dat zij tegenover de ouders (haar klanten) de veiligheid van de kinderen kan waarborgen en dat ruzieachtige situaties zo veel mogelijk worden vermeden. Dat dit van groot belang is voor werkgeefster wist werkneemster

bovendien, althans had zij kunnen weten, door de officiële waarschuwing van mei 2019 waarin zij werd gewaarschuwd dat geschreeuw op de kinderopvang niet werd getolereerd. In de gegeven omstandigheden heeft werkgeefster dan ook terecht geconcludeerd dat sprake was van een dringende reden die het ontslag op staande voet rechtvaardigde. Daarbij is in aanmerking genomen dat het ging om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en het voor werkneemster niet onmogelijk is om een nieuwe baan in de kinderopvang te vinden, hetgeen ook blijkt uit de omstandigheid dat zij op 1 februari 2020 een nieuwe arbeidsovereenkomst heeft gesloten. Dat deze inmiddels weer is beëindigd doet hieraan niet af. Ook de overige persoonlijke omstandigheden van werkneemster leiden niet tot een ander oordeel. Conclusie van het bovenstaande is dan ook dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:2510

Zaaknummer: 8322794

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: M. Amrani en D.M. Lai

Wetsartikelen: 7:677 BW