

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Arbeidsovereenkomst niet onverwijld opgezegd. Toekenning billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en achterstallig loon.*Feiten*

Werkneemster is op 1 juli 2020 in dienst getreden bij de Kinderopvang IKKE-OOK TWEE B.V. (hierna: de kinderopvang). Ze bekleedde laatstelijk de functie van pedagogisch medewerkster voor 29 uur in de week, met een loon van € 18,42 bruto per uur. De Collectieve Arbeidsovereenkomst Kinderopvang (hierna: cao) is van toepassing. Op 3 juni 2024 is werkneemster op non-actief gesteld wegens mogelijk verwijtbaar gedrag waardoor de emotionele en fysieke veiligheid van kinderen niet kon worden gewaarborgd. Op 13 juni 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen omdat zij een kind zou hebben geslagen en pestgedrag zou hebben vertoond richting kinderen. Per 1 augustus 2024 heeft werkneemster een andere baan. Werkneemster betwist de dringende redenen en verzoekt betaling van diverse vergoedingen. Volgens haar heeft ze niet op twee verschillende momenten een kind geslagen en vertoont ze ook geen pestgedrag richting kinderen. De billijke vergoeding onderbouwt zij door te stellen dat ze zonder het ontslag op staande voet nog minimaal twee jaar bij de kinderopvang zou hebben gewerkt. De kinderopvang verzoekt een verklaring voor recht dat werkneemster schadeplichtig is jegens de kinderopvang en € 6.622,68 als schadevergoeding verschuldigd is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is omdat de arbeidsovereenkomst niet onverwijld is opgezegd. Volgens het door de kinderopvang overgelegde Protocol kindermishandeling en grensoverschrijdend gedrag voor de kinderopvang moet een medewerker bij aanwijzingen van een geweld- of zedendelict tegen een kind door een collega contact opnemen met de werkgever. Dat is het bevoegd gezag binnen de kinderopvangorganisatie, ook wel “houder” genoemd. Dat dit niet is gebeurd is, gezien de door de kinderopvang uitgelegde situatie van ziekte en drukte en onbekendheid met betreffende procedures, is te begrijpen, maar betekent niet dat de kinderopvang daardoor voortvarend (genoeg) heeft gehandeld. Ook na ontvangst van de melding en de latere op non-actiefstelling heeft de kinderopvang onvoldoende voortvarend gehandeld. Het verzoek van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding en de gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen, omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 3.000 bruto. De transitievergoeding wordt, rekening houdende met op grond van de cao van toepassing zijnde eindejaarsuitkering, vastgesteld op

€ 3.385,50 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:7513

Zaaknummer: 11253093 \ HA VERZ 24-46

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: K.M.J. Wartena en R.J. Verweij

Wetsartikelen: 7:672 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW