

RECHTSPRAAK

Werkneemster kinderdagverblijf op staande voet ontslagen wegens schreeuwen tegen kinderen, mishandeling en het pesten van collega's. Ontslag op staande voet vernietigd. Wel ontbinding op g-grond. Toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding van € 10.000.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 oktober 2022 bij werkgeefster in dienst al als pedagogisch medewerkster tegen een salaris van € 3.130,12 bruto per maand exclusief emolumenten. Per 6 mei 2024 is werkneemster deels arbeidsongeschikt wegens zwangerschap en vanaf 3 juni 2024 is zij volledig arbeidsongeschikt. De bedrijfsarts heeft op 4 juli 2024 verklaard dat zij niet inzetbaar is tot het begin van haar zwangerschapsverlof op 14 augustus 2024. Werkgeefster heeft eerder diverse misstanden in de werkgroep van werkneemster geconstateerd, waaronder schreeuwen tegen kinderen, mishandeling (bijv. vastbinden met tape), en pesten van collega's. Verder zou werkneemster op 10 juli 2024 zonder toestemming van werkgeefster op een concurrerend kinderdagverblijf hebben gewerkt terwijl zij ziek was. Werkgeefster heeft per e-mail van 11 juli 2024 aan werkneemster laten weten dat zij over voornoemde gedragingen met haar in gesprek wilde. Het gesprek is gepland op 16 juli 2024. Na dit gesprek is werkneemster op 17 juli 2024 per e-mail op staande voet ontslagen wegens illegale werkzaamheden tijdens ziekte, en onacceptabel gedrag en werkhouding, waaronder misbruik jegens kinderen (zoals schreeuwen en het vastbinden van kinderen met tape). Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag dan wel toekenning van vergoedingen, waaronder een billijke vergoeding. Werkgeefster heeft een tegenverzoek tot voorwaardelijke ontbinding ingediend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster erkent dat zij op 10 juli 2024 aanwezig was bij een concurrerend kinderdagverblijf om sfeer te proeven, maar betwist dat zij werkzaamheden heeft verricht. Zij ondersteunt dit met een verklaring van de directeur-eigenaar van het kinderdagverblijf. Werkgeefster heeft onvoldoende onvoldoende bewezen dat werkneemster daar werkzaamheden heeft verricht. Haar aanwezigheid alleen levert geen dringende reden. De gedragingen die werkgeefster aanvoert (zoals schreeuwen, schoppen en het vastbinden van kinderen) zijn al besproken in februari 2024 en hebben toen geen arbeidsrechtelijke consequenties gehad. Deze gedragingen kunnen daarom niet opnieuw als dringende reden voor ontslag dienen. Een nieuw verwijt betreft het dichtplakken van de mond van een kind met schilderstape in de aanwezigheid van werkneemster. Dit wordt door werkneemster betwist. Omdat werkgeefster onvoldoende bewijs levert dat werkneemster

aanwezig was of hiervan op de hoogte was, staat deze gedraging niet vast. Daarmee is de dringende reden niet voldoende bewezen en houdt het ontslag op staande voet geen stand.

Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van werkgeefster is gestoeld op primair (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemster, en subsidiair op een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Omdat de aan het ontslag ten grondslag gelegde gedragingen onvoldoende vast zijn komen te staan kan de arbeidsovereenkomst ook niet worden ontbonden op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemster. Wel zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden op grond van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding omdat op basis van de processtukken alsmede het ter zitting verhandelde duidelijk is geworden dat de verstoring ernstig en duurzaam onherstelbaar is. Herplaatsing ligt gezien de ernstige verstoring niet in de rede.

Vergoedingen

Omdat het einde van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemster, heeft zij recht op de wettelijke transitievergoeding. Omdat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door werknemster zonder dringende reden op staande voet te ontslaan heeft werknemster recht op een billijke vergoeding. De kantonrechter acht het aannemelijk dat het dienstverband, als het ontslag op staande voet niet had plaatsgevonden, uiterlijk tot 1 april 2025 zou hebben voortgeduurd. Gezien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2025 en doorbetaling tot die datum, wordt de billijke vergoeding bepaald op drie maandsalarissen, afgerond € 10.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5704

Zaaknummer: 11262811 UE VERZ 24-238 LvdH/1470

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: T.C. Reintjes

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:669 lid 3 sub g BW