

## RECHTSPRAAK

***Van werkneemster als live-in nanny mocht meer worden verwacht dan een kind van vijf jaar enkel ‘niet uit het oog te verliezen’. Werkgever heeft werkneemster echter na één dag ontslagen en haar geen kans gegund op een succesvolle samenwerking. Toekenning billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging.***

*Feiten*

Werkneemster is op 1 augustus 2019 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever als live-in nanny voor een vijfjarig kind op basis van 50 uur per kalenderweek tegen een salaris van GBP 900 netto per maand inclusief vakantietoeslag. Die dag is werkneemster met het kind en haar moeder naar Ibiza gevlogen in het kader van een vakantie. Aldaar zijn ze aan boord van een jacht gegaan. Op het jacht waren naast werkgever en zijn persoonlijk assistent nog twee andere gasten aanwezig met hun twee kinderen. Op 2 augustus 2019 is de arbeidsovereenkomst beëindigd. Werkneemster is van boord gegaan. Werkgever en werkneemster hebben van 2 augustus tot 28 augustus 2019 via Whatsapp gecorrespondeerd over achtergelaten eigendommen van werkneemster en betalingen aan werkneemster. Op 28 augustus 2019 heeft werkgever aan werkneemster een bedrag overgemaakt van € 4.802 met als omschrijving “final settlement GBP 4050 + return costs Paris EUR 418”. Bij e-mail van 2 september 2019 heeft werkneemster bezwaar gemaakt tegen de beëindiging van de werkzaamheden. Werkneemster verzoekt werkgever onder meer te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

*Oordeel*

Uit het voorgaande vloeit voort dat werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Gebleken is dat er tussen partijen geen sprake was van een goede match. Gelet op de specifieke aard van de werkzaamheden van werkneemster als live-in nanny is moeilijk te voorspellen hoe lang de arbeidsovereenkomst nog zou hebben voortgeduurd als de opzegging wordt weggedacht. Voor een goed en duurzaam verloop van een arbeidsovereenkomst als deze is een wederzijds vertrouwen essentieel. Gelet op het voorgaande wordt redelijkerwijs uitgegaan van een periode van drie maanden. Verder wordt meegewogen dat het functioneren van werkneemster in bepaalde mate heeft bijgedragen aan de korte duur van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft er vooral op gehamerd dat zij het kind nooit uit het oog heeft verloren. Dit is evenwel niet juist gebleken nu werkneemster tegenover de overgelegde foto van werkgever (waarop werkneemster niet is te zien) onvoldoende heeft aangetoond dat zij op het kind heeft gepast bij het naar een film kijken op het jacht in de

avond van 1 augustus 2019. Ook haar aanwezigheid bij het ontbijt van het kind de volgende ochtend op 2 augustus 2019 is tegenover de ingebrachte verklaringen van werkgever niet komen vast te staan. Daarbij komt dat bij het oppassen op een kind van vijf jaar meer mag worden verwacht dan “niet uit het oog verliezen”. De kantonrechter acht niet onbegrijpelijk dat deze situatie geleet op de specifieke aard van de werkzaamheden – de zorg voor een kind van vijf jaar bij afwezigheid van de ouders – heeft geleid tot een breuk in het vertrouwen van werkgever in het functioneren van werkneemster. Daar staat tegenover dat werkgever door de zeer korte duur van de arbeidsovereenkomst werkneemster geen kans heeft gegund om de samenwerking een kans van slagen te geven. Alles afwegende acht de kantonrechter een vergoeding ter hoogte van twee maandsalarissen met aftrek van het aan werkneemster reeds betaalde bedrag billijk. De verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging zal ook worden toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 12-12-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2019:10064

**Zaaknummer:** 8077846 EA VERZ 19-712

**Rechters:** F.J. Lourens

**Advocaten:** P. Chr Snijders en L.H.F. Stuurop

**Wetsartikelen:** 7:671 BW, 7:672 BW en 7:681 BW