



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Kinderleidster vergeet kind in auto op warme zomerdag. Kan gebeuren?

Een nachtmerrie voor ouders die hun kind in goed vertrouwen laten opvangen door een professionele organisatie: een tweejarig jongetje blijft bij een uitstapje op een warme zomerdag achter in een geparkeerde auto, en dat wordt pas na anderhalf uur ontdekt. Het kind komt er gelukkig ongeschonden vanaf. Geldt dat ook voor de kinderleidster die hem vergat?

De gebeurtenissen

Werkneemster is sinds zomer 2012 naar tevredenheid als leidster in dienst van werkgever, een organisatie die (buitenschoolse) kinderopvang verzorgt. In augustus 2015 gaat zij samen met een collega-leidster en tien kinderen op stap naar een buitenspeeltuin. Werkneemster vervoert vier van de kinderen in haar eigen auto. Anderhalf uur na aankomst in de speeltuin merken de leidsters op dat een tweejarig jongetje ontbreekt. Ze doorzoeken de speeltuin, en als hij daar niet blijkt te zijn controleren ze de parkeerplaats. Daar ontdekken ze het gelukkig ongedeerde kind in de hete, afgesloten auto.

Beide leidsters zijn hevig ontdaan. Werkgever schorst de ernstig aangeslagen werkneemster, en brengt haar naar huis, omdat zij zichzelf door de emotie niet meer in staat acht auto te rijden. Werkgever ontslaat haar de volgende dag op staande voet. In de ontslagbrief geeft werkgever aan dat werkneemster blijk heeft gegeven van ernstig plichtsverzuim. Zij heeft verzuimd de dagregistratielijst van de kinderen die onder haar hoede waren had mee te nemen, en heeft verder geen enkele omstandigheid kunnen aanvoeren die haar tekortkoming verontschuldigt. Hoewel werkgever begrijpt dat zij het gebeuren betreurt en niet met opzet heeft gehandeld, acht hij het ondanks de verstreckende gevolgen voor haar opportuun haar op staande voet te ontslaan vanwege de zeer ernstige gevolgen die haar fout had kunnen hebben.

Werkgever ontslaat ook de collega-leidster op staande voet. Met deze collega wordt nadien een vaststellingsovereenkomst gesloten. Werkgever en werkneemster wenden zich tot de rechter.

Werkgever

Werkgever verzoekt de rechter primair een vergoeding vast te stellen en aan hem toe te kennen.



arbeidsrecht

De achtergrond hiervan is dat een werkgever die op grond van een dringende reden een arbeidsovereenkomst opzegt, vervolgens van de werknemer die het betreft schadevergoeding kan vorderen. Daarvoor is opzet of schuld vereist. Subsidiair verzoekt werkgever de rechter, voor het geval het ontslag op staande voet niet geldig zou zijn, de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden wegens een dringende reden dan wel gewijzigde omstandigheden.

Werkgever voert aan dat in de media de afgelopen jaren veel aandacht is geweest voor het gevaar van het achterlaten van (kleine) kinderen en dieren in een afgesloten geparkeerde auto bij warm weer. Werkgever vindt dat van werkneemster in haar functie een grotere zorgvuldigheid verwacht mag worden dan van een gemiddeld persoon, gezien het vertrouwen dat ouders (mogen) hebben in een organisatie als die van werkgever, en dus ook in de personen die daar werken. Werkgever vindt dat de leidsters er wel heel laat achter kwamen dat het kind er niet was, wat voorkomen had kunnen worden als zij de dagregistratielijst bij zich hadden gehad. Werkgever heeft werkneemster eerst geschorst omdat iedereen zo ontgaan was en werkgever niet in de emotie vergaande beslissingen wilde nemen. Na beraad heeft werkgever de volgende dag besloten tot het ontslag op staande voet.

Werkneemster

Werkneemster protesteert tegen het ontslag. Ze verzoekt de rechter het ontslag op staande voet te vernietigen, en haar een billijke vergoeding toe te kennen, dan wel een transitievergoeding als de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt.

Zij voert aan dat ze niet opzettelijk en roekeloos heeft gehandeld. Iedereen vergeet wel eens wat (sic), en dat kan zeker gebeuren als met een aan werkgever te wijten onderbezetting een uitstapje met tien kinderen wordt gemaakt. De dagregistratielijst zou niet hebben uitgemaakt, omdat die eerder die dag door andere collega's van werkneemster onvolledig was ingevuld. Werkneemster benadrukt dat het een eenmalig incident is binnen een verder probleemloos dienstverband dat bovendien onlangs is omgezet naar een vast dienstverband met groeimogelijkheden. Dat incident kan door werkgever niet worden aangegrepen om het vertrouwen in haar op te zeggen en over te gaan tot zo'n vergaande maatregel.

Media-aandacht maakt dat niet anders, sterker nog, daaruit blijkt juist dat zelfs ouders zoiets kan overkomen, en dat de gevolgen in dit geval erg meevallen. Werkgever heeft bovendien ook nog eens aan naming & shaming gedaan door alle ouders van de vestiging van het kinderdagverblijf op de hoogte te stellen van het gebeuren en het ontslag, met ernstige reputatieschade voor werkneemster als gevolg. Ook kan zij door deze actie niet meer met goed fatsoen op die vestiging terugkeren. Dit terwijl de ouders van het kind na de eerste schok berustten in het voorval, en onder anderen zelfs de vader van het kind te kennen heeft gegeven dat ontslag op staande voet en bericht aan alle ouders buitenproportioneel was in deze situatie. Werkgever heeft bovendien een week eerder twee andere werknemers weg laten komen met een waarschuwing nadat zij met twee bedrijfsauto's met daarin aan hen toevertrouwde kinderen opzettelijk door rood licht zijn gereden.



arbeidsrecht

De kantonrechter

De kantonrechter behandelt de verzoeken over en weer gezamenlijk. De rechter stelt voorop dat voor de beoordeling van de vraag of er sprake is van een dringende reden die een beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt, alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking dienen te worden genomen, waaronder de aard en de ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt, en verder onder meer de aard van de dienstbetrekking, de duur ervan en de wijze waarop de werknemer de dienstbetrekking heeft vervuld, alsmede de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals zijn leeftijd en de gevolgen die het ontslag op staande voet voor hem zouden hebben.

De rechter overweegt dat duidelijk is dat werkneemster de fout is ingegaan door onvoldoende toezicht te houden en zich er niet van te vergewissen dat de groep kinderen compleet was.

Die fout, die werkneemster maakte in de uitvoering van haar werkzaamheden voor werkgever, had bovendien zeer ernstige gevolgen kunnen hebben. Algemeen bekend is tenslotte dat de temperatuur in een auto snel op kan lopen, wat kan leiden tot ernstige gezondheidsschade of zelfs de dood, zeker al het gaat om een jong kind dat zichzelf niet kan bevrijden.

De dagregistratielijst vindt de rechter niet van belang. Ook zonder die lijst had werkneemster moeten controleren of de vier kinderen die zij in haar eigen auto vervoerde allen bij haar waren, en dat heeft ze niet gedaan. Vervolgens kwam ze er pas na anderhalf uur achter dat het kind er niet was. Van de door werkneemster gestelde onderbezetting is niet gebleken, en ook heeft zij niet duidelijk gemaakt waarom dat in dit geval van belang was.

Dat er geen opzet in het spel was – daarover zijn partijen het eens – doet voor de dringende reden verder niet ter zake. Gelet op het voorgaande en de overige omstandigheden van het geval (haar jonge leeftijd, het goed functioneren tot aan het incident, de gevolgen voor haar van het ontslag op staande voet) oordeelt de rechter dat ondanks dat er sprake is van een fout die tot zeer ernstige gevolgen had kunnen leiden, een ontslag op staande voet niet op zijn plaats was, en werkgever met een minder vergaande maatregel had kunnen volstaan. Voor toewijzing van de primaire vordering van werkgever, het vaststellen en toekennen van een schadevergoeding, is dus geen plaats nu het ontslag op staande voet geen stand houdt.

Dat geldt ook voor de toewijzing van een billijke vergoeding aan werkneemster. De rechter is wel van mening dat het handelen of nalaten van werkneemster dermate verwijtbaar is, dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Zij heeft bovendien geen feiten of omstandigheden aangevoerd die haar fout kunnen verklaren, laat staan vergoelijken. Een disciplinaire maatregel ligt dan ook niet in de rede. Het voorval van de collega's die door rood licht reden is niet vergelijkbaar met deze situatie, en zelfs als dat zo zou zijn dan verandert het dit oordeel niet. De rechter oordeelt vervolgens dat er geen sprake is van een zo ernstige verwijtbaarheid dat aan werkneemster geen transitievergoeding zou toekomen.

Samenvattend: het ontslag op staande voet wordt vernietigd, en de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden onder toekenning van een transitievergoeding aan werkneemster.



arbeidsrecht

Wat vindt u?

Een incident als dit roept veel emotie op. Waar veel emotie is, is de nuance soms moeilijker te vinden. Bent u het eens met de rechter dat ontslag op staande voet hier te ver ging?

Vindt u het terecht dat werknemers aanspraak heeft op de transitievergoeding? Of vindt u dat een disciplinaire maatregel voldoende was geweest, omdat iedereen wel eens wat vergeet?

Vindplaats: **ECLI:NL:RBROT:2015:7744**