

ECLI:NL:RBMNE:2020:5638

Instantie	Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak	17-12-2020
Datum publicatie	24-12-2020
Zaaknummer	8737926
Rechtsgebieden	Arbeidsrecht
Bijzondere kenmerken	Beschikking
Inhoudsindicatie	Eiseres verricht werkzaamheden in ruil voor gratis logies en maaltijdvergoeding. Hardnekkige werkweigering. De kantonrechter is van oordeel, verondersteld dat er arbeidsovereenkomst bestaat, de werkgever een dringende reden had om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl AR-Updates.nl 2020-1578

Uitspraak

RECHTBANK MIDDEN-NEDERLAND

Civiel recht
kantonrechter

locatie Utrecht

zaaknummer: 8737926 UE VERZ 20-275 SV/40160

Beschikking van 17 december 2020

inzake

[verzoekster] ,
wonend in [woonplaats] ,
verder ook te noemen: [verzoekster] ,
verzoekster,
gemachtigde: mr. J.A.H. van Marwijk,

tegen:

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

[verweerster] B.V. tevens h.o.d.n. [hotel],

gevestigd in Utrecht,

verder ook te noemen: [verweerster] ,

verweerster,

gemachtigde: mr. J.E. Hoetink.

1 Het verloop van de procedure

1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit de volgende processtukken, waarvan de kantonrechter kennis heeft genomen:

- het verzoekschrift met bijlagen, ontvangen op 28 augustus 2020;
- het bezwaar van [verweerster] van 12 oktober 2020 tegen een beeldzitting;
- het verweerschrift met zelfstandig voorwaardelijke verzoeken van 9 november 2020;
- de brief van [verweerster] van 13 november 2020 met aanvullende bijlagen.

1.2. De kantonrechter heeft per brief van 19 oktober 2020 het bezwaar van [verweerster] tegen een mondelinge behandeling via beeldverbinding afgewezen. De mondelinge behandeling heeft daarna via een Skype-verbinding plaatsgevonden op 19 november 2020. [verzoekster] was niet aanwezig en heeft zich laten vertegenwoordigen door haar gemachtigde. [verweerster] werd vertegenwoordigd door [A] , eigenaar, en haar gemachtigde. De griffier heeft van de zitting aantekening gehouden. Aan het einde van de zitting is bepaald dat de behandeling een week wordt aangehouden om de mogelijkheid van het treffen van een regeling te onderzoeken.

1.3. Partijen hebben de kantonrechter op 26 november 2020 gezamenlijk bericht dat zij geen oplossing hebben gevonden. Hierna is bepaald dat de beschikking op 17 december 2020 wordt gegeven.

2 De feiten

2.1. [verzoekster] , geboren op [1981] , was vanaf 17 maart 2020 hotelgast in het [hotel] van [verweerster] (het hotel). Het verblijf kost ongeveer € 27,00 per nacht. Op dat moment golden strenge overheidsmaatregelen als gevolg van de corona-pandemie. Vanwege een betaalachterstand en omdat zij anders dakloos was, heeft [verzoekster] op 1 april 2020 aan de eigenaar van het hotel, [A] , gevraagd om een oplossing. [A] heeft [verzoekster] vervolgens aangeboden om vanaf 1 april 2020 voor 25 uur per week vrijwilligerswerk in de tuin van het hotel te gaan verrichten, voor de duur van het tuinproject, waarvan werd verwacht dat dit vier weken zou duren. In ruil daarvoor ontving [verzoekster] gratis logies in het hotel en een maaltijdvergoeding van € 50,00 per week. [verzoekster] heeft het vrijwilligerswerk in de tuin tot en met 17 mei 2020 verricht. Na afloop van het tuinproject heeft [verzoekster] vanaf 18 mei 2020 tot en met 28 juni 2020 in het hotel vrijwilligerswerk verricht in het kader van een tijdelijke werkervaringsplaats. De afspraken over de werkzaamheden en de vergoedingen zijn niet schriftelijk vastgelegd.

2.2. Op 28 juni 2020 had [verzoekster] een ochtenddienst bij de receptie van het hotel, van 8.00 tot 12.00 uur. Omdat de schoonmaakster van het hotel die ochtend eerder was vertrokken, heeft [verweerster] aan [verzoekster] gevraagd om twee hotelkamers schoon te maken. [verzoekster]

heeft dit geweigerd. Daarop heeft [A] aan [verzoekster] in een Whatsapp-bericht van 28 juni 2020, 12:25 uur, meegedeeld dat dit haar laatste dienst was en dat zij nog in het hotel kan blijven tot de volgende dag vóór 11.00 uur. [verzoekster] heeft het hotel op 29 juni 2020 - onder politiebegeleiding - verlaten.

3 Het verzoek

3.1. [verzoekster] verzoekt, zo mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:

I. te verklaren voor recht dat het ontslag zonder schriftelijk toestemming van de werknemer niet rechtsgeldig is en dat de door verweerster gedane opzegging van de arbeidsovereenkomst vernietigbaar is;

II. vast te stellen dat [verzoekster] voor haar functie tenminste recht heeft op het minimumloon volgens de cao Horeca ad € 10,05 bruto per uur, dan wel het minimumloon en 8% vakantiegeld volgens de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag;

III. de opzegging te vernietigen en verweerster te veroordelen tot:

a. doorbetaling van het verschuldigde salaris van € 1.088,75 bruto, exclusief 8% vakantiegeld per maand op basis van een 25 uur per week vanaf 30 juni 2020;

b. het aan de werknemer verstrekken van een deugdelijke schriftelijke (eind)-/maandafrekening, een en ander op straffe van een dwangsom van € 100,00 per dag dat de werkgever zulks nalaat;

c. betaling op grond van artikel 7:625 BW van de wettelijke verhoging van 50% wegens vertraging over het aan [verzoekster] toekomende opeisbare salaris c.a.;

d. betaling van de wettelijke rente over de hierboven genoemde punten onder a en c genoemde bedragen vanaf het opeisbaar worden van die bedragen tot de dag van algehele voldoening;

IV. met veroordeling van verweerster in de proceskosten.

3.2. [verzoekster] voert daartoe aan dat zij op 1 april 2020 in dienst is getreden bij [verweerster] in de functie van receptioniste/assistent manager voor 25 uur per week. Zij ontving loon in natura, een kamer in een slaapzaal en € 50,00 leefgeld per week. Er is volgens [verzoekster] sprake van een arbeidsovereenkomst. [verzoekster] ontkent dat zij op enige wijze aanleiding heeft gegeven voor het door [verweerster] op 29 (lees: 28) juni 2020 gegeven ontslag op staande voet, zodat een dringende reden ontbreekt. [verzoekster] maakt aanspraak op doorbetaling van het salaris, behorend bij de functie van receptioniste/assistent manager volgens de cao Horeca.

3.3. Tijdens de mondelinge behandeling heeft de gemachtigde van [verzoekster] toegelicht dat het verzoek onder punt II, over de hoogte van het loon, onderdeel is van de onder I gevraagde verklaring voor recht over het gegeven ontslag. [verzoekster] heeft tijdens de zitting verzocht ook te bepalen dat zij recht heeft op een transitievergoeding en de wettelijke rente daarover, indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van [verweerster] wordt ontbonden.

4 Het verweer

4.1. [verweerster] voert verweer. Zij stelt zich primair op het standpunt dat [verzoekster] niet-ontvankelijk is in haar verzoeken omdat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, maar vrijwilligerswerk. [verweerster] stelt zich subsidiair, voor het geval dat een arbeidsovereenkomst met [verzoekster] heeft bestaan, op het standpunt dat zij [verzoekster] op 28 juni 2020 rechtsgeldig heeft ontslagen wegens hardnekkige werkweigerings. [verweerster] stelt zich meer subsidiair op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op 1 juli 2020 van rechtswege is geëindigd. Het resterende verschuldigde loon moet worden verrekend met de schade van [verweerster] door het moeten inschakelen van een particulier beveiligingsbedrijf na 28 juni 2020.

4.2. [verweerster] heeft daarnaast, voor zover rechtens vereist, twee zelfstandige voorwaardelijke verzoeken ingediend:

- A. te verklaren voor recht dat de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juli 2020 van rechtswege is geëindigd;
- B. de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te ontbinden als bedoeld in artikel 7:671b BW, wegens verwijtbaar handelen en nalaten van [verzoekster] althans een verstoorde arbeidsverhouding.

5 De beoordeling

het verzoek

- 5.1. Gelet op de in artikel 7:686a lid 4 Burgerlijk Wetboek (BW) genoemde vervaltermijn heeft [verzoekster] het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet tijdig ingediend.
- 5.2. In geschil is of [verzoekster] werkzaam was voor [verweerster] op basis van een arbeidsovereenkomst en zo ja, of het aan [verzoekster] gegeven ontslag op staande voet vernietigd dient te worden.

overeenkomst voor bepaalde tijd

- 5.3. [verweerster] heeft over de duur van de werkzaamheden gesteld dat [verzoekster] na afloop van het tuinproject, vanwege het onverwachte vertrek op 15 mei 2020 van een andere vrijwilliger op een werkervaringsplaats, diens plek heeft overgenomen tot 1 juli 2020, de datum waarop de komst van een nieuwe internationale vrijwilliger was voorzien. [verzoekster] heeft dit niet weersproken. De kantonrechter stelt daarom vast dat tussen partijen vast stond dat de werkzaamheden van [verzoekster] voor [verweerster] op 1 juli 2020 zouden eindigen.

arbeidsovereenkomst

- 5.4. De kantonrechter oordeelt dat, ook indien ervan uitgegaan kan worden dat op 28 juni 2020 tussen partijen een arbeidsovereenkomst gold, [verzoekster] alleen aanspraak op loon heeft als komt vast te staan dat [verweerster] de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden heeft opgezegd. De kantonrechter zal daarom eerst beoordelen of [verweerster] - veronderstellenderwijs uitgaand van een arbeidsovereenkomst - een dringende reden had om de 'arbeidsovereenkomst' met [verzoekster] op 28 juni 2020 onverwijld op te zeggen.

dringende reden

- 5.5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opzeggen zonder schriftelijke instemming van de werknemer, tenzij sprake is van een opzegging op grond van artikel 7:677 lid 1 BW. In dit artikel is bepaald dat ieder van de partijen bevoegd is de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW, onder onverwijld mededeling van die reden aan de wederpartij.
- 5.6. Op grond van artikel 7:678 eerste lid, BW worden als dringende redenen in de zin van het eerste lid van artikel 7:677 BW beschouwd, zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer die tot gevolg hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Voor de beoordeling van de vraag of er sprake is van een dringende reden die opzegging van de arbeidsovereenkomst op staande voet rechtvaardigt, dienen volgens vaste rechtspraak alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking 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, alsook de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals zijn leeftijd en de

gevolgen die het ontslag op staande voet voor hem zouden hebben. Aan de orde is of hiervan sprake is in dit geval. De werkgever moet stellen en bewijzen dat een dringende reden bestaat.

- 5.7. [verweerster] stelt dat [verzoekster] is weggestuurd vanwege hardnekkige werkweigering. [verweerster] stelt dat zij [verzoekster] op 28 juni 2020 tijdens haar dienst van 8:00 tot 12:00 uur zowel mondeling als schriftelijk een redelijke werkopdracht had gegeven om twee hotelkamers schoon te maken en [verzoekster] duidelijk heeft gemaakt wat de gevolgen zouden zijn als zij die opdracht niet zou uitvoeren. [verweerster] heeft er daarbij op gewezen dat zowel [A] als [B], de hotelmanager, die ochtend met [verzoekster] hadden gesproken en haar hadden gevraagd de kamers schoon te maken. Omdat [verzoekster] het werk bleef weigeren, heeft [A] haar in een Whatsapp-bericht van 11:07 uur geschreven dat als zij dit weigert, [verweerster] afscheid van haar moet nemen.
- 5.8. De kantonrechter stelt vast dat [verzoekster] onvoldoende heeft weersproken dat zij voor [verweerster] incidenteel ook schoonmaakwerk moest verrichten. Het staat vast dat tijdens de dienst van [verzoekster] van 8:00 tot 12:00 uur, de schoonmaakster van het hotel eerder was vertrokken en dat er nog twee kamers schoongemaakt moesten worden. [verweerster] heeft tijdens de zitting toegelicht dat [B] en [A] aan [verzoekster] rond 10 uur de instructie hebben gegeven de kamers schoon te maken, en overige werkzaamheden te laten zitten. Door [verzoekster] is niet weersproken dat het schoonmaken van de kamers maximaal twee keer 20 minuten zou kosten. [verweerster] heeft in het Whatsapp-bericht om 11:07 uur de opdracht aan [verzoekster] herhaald en aangekondigd dat er anders afscheid van haar zou worden genomen. Het staat vast dat [verzoekster] de kamers tijdens haar dienst niet heeft schoongemaakt. Pas na afloop van de dienstdag, om 12:21 uur, heeft [verzoekster] per Whatsapp-bericht aan [A] laten weten dat zij bereid is de kamers schoon te maken, maar dan wel tegen betaling. De kantonrechter is van oordeel dat de gedragingen van [verzoekster] zijn aan te merken als hardnekkige werkweigering en voor [verweerster] een dringende reden opleveren voor het ontslag op staande voet van [verzoekster]. Voor zover ervan moet worden uitgegaan dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, heeft [verweerster] deze arbeidsovereenkomst met [verzoekster] op 28 juni 2020 vanwege deze dringende reden onverwijld mogen opzeggen. Reeds daarom zal de onder I van het verzoekschrift gevraagde verklaring voor recht, dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is beëindigd en dat de opzegging vernietigbaar is, worden afgewezen. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst, voor zover daarvan sprake is, op 28 juni 2020 rechtsgeldig is geëindigd en dat [verzoekster] na 28 juni 2020 geen recht heeft op doorbetaling van loon (verzoek onder III). Hetzelfde geldt voor de overige door [verzoekster] onder III gedane verzoeken.

Nu het verzoek van [verzoekster] onder punt II van het verzoekschrift over het loon waarop zij recht heeft, geen zelfstandig verzoek betreft en onderdeel uitmaakt van het verzoek onder punt I, wat wordt afgewezen, komt de kantonrechter niet meer toe aan een beoordeling van het verzoek onder punt II van het verzoekschrift.

de proceskosten

- 5.9. Nu [verzoekster] in het ongelijk is gesteld, zal zij in de proceskosten worden veroordeeld. De kosten aan de zijde van [verweerster] worden tot de uitspraak van deze beschikking begroot op € 480,00.

de voorwaardelijke zelfstandige verzoeken van [verweerster] :

- 5.10. De kantonrechter stelt vast dat nu het gestelde ontslag op staande voet niet is vernietigd, de voorwaardelijke verzoeken van [verweerster] niet meer aan de orde zijn en geen verdere bespreking behoeven. Evenmin behoeft derhalve nog beoordeling van het verzoek van [verzoekster] ter zitting haar een transitievergoeding toe te kennen in het geval de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter wordt ontbonden.

6 De beslissing

De kantonrechter:

- 6.1. wijst het verzoek van [verzoekster] af;
- 6.2. veroordeelt [verzoekster] in de proceskosten aan de zijde van [verweerster] , tot deze beschikking begroot op € 480,00;
- 6.3. wijst af het meer of anders verzochte.

Deze beschikking is gegeven door mr. M.J. Slotweg, kantonrechter, en is in het openbaar uitgesproken op 17 december 2020.