

RECHTSPRAAK

werkneemster/Splendid Care B.V.

Stageovereenkomst wordt als arbeidsovereenkomst aangemerkt, omdat de door werkneemster verrichte werkzaamheden in onvoldoende mate zijn gericht op het uitbreiden van eigen kennis en ervaring.

Feiten

Werkneemster is sinds 9 juli 2010 in dienst bij Splendid Care B.V. (hierna: Splendid Care), aanvankelijk in de functie van helpende en laatstelijk in de functie van verzorgende IG. In 2015 is haar door Splendid Care een leer-/werkovereenkomst (hierna: BPV-overeenkomst) aangeboden, zodat werkneemster door middel van de te volgen opleiding zou kunnen gaan voldoen aan de vereisten voor de functie van verzorgende IG. Gedurende die overeenkomst heeft werkneemster gemiddeld 24 uur per week werkzaamheden verricht in de functie van Verzorgende IG en daarnaast is zij één dag per week naar school gegaan voor de te volgen opleiding. In augustus 2017 is werkneemster gestopt met haar opleiding. Splendid Care heeft daaropvolgend aan werkneemster te kennen gegeven dat voortijdige beëindiging van de BPV-overeenkomst tot gevolg heeft dat werkneemster niet bij Splendid Care kan blijven werken. Werkneemster beroept zich thans op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet rechtsgeldig is geëindigd en houdt zich ook na haar beslissing om te stoppen met haar opleiding beschikbaar voor het verrichten van werkzaamheden in de functie van verzorgende IG dan wel in de functie van helpende. Splendid Care verweert zich met de stelling dat de rechtsverhouding tussen partijen wordt beheerst door een BPV-overeenkomst. Voor het geval de kantonrechter zou oordelen dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, verzoekt Splendid Care ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Kwalificatie

De kantonrechter stelt voorop dat het vaste rechtspraak is dat in geval van stageovereenkomsten het element ‘arbeid’ niet zonder meer kan worden aangenomen, zodat in het onderhavige geval moet worden beoordeeld of sprake is van ‘arbeid’ in de zin van artikel 7:610 BW. Hierbij heeft (kort gezegd) als maatstaf te gelden of de werkzaamheden van werkneemster zozeer gericht zijn op het uitbreiden van eigen kennis en ervaring dat van een arbeidsovereenkomst niet kan worden gesproken (HR 29 oktober 1982, NJ 1983, 230). In het onderhavige geval is komen vast te staan dat werkneemster van meet af aan een aantal

werkzaamheden zelfstandig mocht uitvoeren en dat zij geheel zelfstandig en op normale wijze meedraaide in het werkrooster. Verder is niet gebleken dat voorafgaand aan de opleiding leerdoelen zijn geformuleerd en dat van een structurele vorm van begeleiding sprake is geweest. De door werkneemster verrichte werkzaamheden kwalificeren naar het oordeel van de kantonrechter dan ook als reële arbeid in de zin van artikel 7:610 BW. Dit oordeel vindt voorts steun in het gegeven dat het doel voor het gaan volgen van de opleiding was dat werkneemster – uiteindelijk in de functie van verzorgende IG – werkzaamheden kon blijven verrichten bij Splendid Care. Het verzoek tot vernietiging van de opzegging wordt toegewezen.

Vordering tot wedertewerkstelling

Werkneemster vordert Splendid Care te veroordelen haar toe te laten tot het verrichten van de ‘gebruikelijke werkzaamheden’. De kantonrechter overweegt hieromtrent als volgt. Voor zover werkneemster heeft bedoeld toegelaten te worden tot het verrichten van gebruikelijke werkzaamheden in de functie van verzorgende IG, is de vordering niet toewijsbaar. Partijen hebben geen arbeidsovereenkomst voor deze functie gesloten. Voorts is van belang dat werkneemster, nu zij de opleiding niet heeft afgerond, niet gekwalificeerd is om alle handelingen te verrichten die door een verzorgende IG moeten kunnen worden uitgevoerd. Naar het oordeel van de kantonrechter kan werkneemster deze werkzaamheden dus alleen uitvoeren indien zij opnieuw door het ROC zou worden toegelaten tot de opleiding. Ten slotte wordt geoordeeld dat de vordering evenmin toewijsbaar is voor het verrichten van werkzaamheden in de functie van helpende, omdat werkneemster niet langer in deze functie werkzaam is.

Ontbindingsverzoek g-grond en h-grond

Splendid Care voert allereerst aan dat werkneemster zich – in strijd met de gemaakte afspraken – op het standpunt heeft gesteld dat sprake zou zijn van een arbeidsrelatie, hoewel zij op eigen initiatief de opleiding heeft beëindigd. Volgens Splendid Care heeft deze handelwijze tot gevolg dat de arbeidsverhouding tussen partijen verstoord is geraakt. Naar het oordeel van de kantonrechter kunnen deze omstandigheden het oordeel dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding niet dragen. Daarnaast mag van een werkgever als Splendid Care worden verwacht dat zij een reële poging onderneemt onderlinge verhoudingen en geschilpunten weg te nemen door onder meer gesprekken met werkneemster te laten plaatsvinden en eventueel mediation te beproeven. Nu thans niet kan worden uitgesloten dat werkneemster haar opleiding opnieuw kan vervolgen en zo haar functie weer volledig kan uitvoeren, wordt het ontbindingsverzoek op de h-grond eveneens afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-02-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:553

Zaaknummer: 6486857 ME VERZ 17-236

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: E.D. van Tellingen en P. de Haan

Wetsartikelen: 7:61o BW en 7:671 BW