

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Werkneemster met zorgovereenkomst op staande voet ontslagen. Ontslag op staande voet wordt vernietigd. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op grond van artikel 7:669 lid 3 sub h BW. Kantonrechter weegt bijzondere aard van de overeenkomst mee bij de beoordeling.

Feiten

Werkneemster is op basis van een zorgovereenkomst voor onbepaalde tijd werkzaam voor werkgeefster. Op 29 maart 2018 heeft zich tussen werkneemster en [A], dochter van werkgeefster, een incident voorgedaan in de woning van werkgeefster. Op 5 april 2018 is werkneemster op staande voet ontslagen. Aan dat ontslag is ten grondslag gelegd dat werkneemster meerdere keren geweigerd zou hebben om overeengekomen werkzaamheden op de afgesproken tijdstippen te verrichten. Daarnaast zou werkneemster op 29 maart 2018 hebben gedreigd om [A] fysiek iets aan te doen. Werkneemster verzoekt onder meer het gegeven ontslag te vernietigen en haar toe te laten tot haar werk. Werkgeefster voert verweer met als conclusie om de verzoeken af te wijzen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de door werkgeefster benoemde redenen niet kunnen worden gekwalificeerd als een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Bij de beoordeling of sprake is van een dringende reden is de vraag die voorligt of werkneemster zich schuldig heeft gemaakt aan ernstige bedreiging van de werkgever en/of diens huisgenoten op ernstige wijze heeft bedreigd dan wel dat werkneemster haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst grovelijk heeft veronachtzaamd. Beide zijn volgens dat kantonrechter onvoldoende vast komen te staan. Om deze reden wordt het verzoek van werkneemster tot vernietiging van het ontslag toegewezen.

Bij de verdere beoordeling van de verzoeken van werkneemster gaat de kantonrechter in op de bijzondere aard van de zorgovereenkomst. Onder verwijzing naar verschillende uitspraken van het Hof overweegt de kantonrechter dat, hoewel de overeenkomst kan worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst, deze niet geheel vergelijkbaar is met een gewone arbeidsovereenkomst. Hierbij is onder meer van belang dat de werkgever over het algemeen niet in een sterkere positie verkeert en vindt de arbeid plaats in de privéomgeving van de werkgever. Op 3 april 2018, vóór het ontslag op staande voet, heeft reeds een opzegging via Whats-app plaatsgevonden door werkgeefster. De overeenkomst tussen werkneemster en

werkgeefster valt niet onder het bereik van artikel 7:671 lid 1 sub d BW, omdat vast staat dat doorgaans minder dan vier dagen per week werd gewerkt. Er dient dus te worden bekeken of sprake is van een redelijke grond conform artikel 7:669 BW. De kantonrechter oordeelt dat, mede vanwege de bijzondere aard van de arbeidsovereenkomst, waarbij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zich uitsluitend binnen de woning van de werkgeefster afspeelt en er veel belang wordt gehecht aan vertrouwen en een goede relatie, van de werkgeefster niet kan worden verlangd om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub h BW met inachtneming van de geldende opzegtermijn per 1 juni 2018.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-08-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:4277

Zaaknummer: 6957151 AE VERZ 18-54 LT-33864

Rechters: A.J. Reitsma

Advocaten: H. Seton

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:678 lid 2 sub e BW, 7:678 lid 2 sub k BW, 7:610 BW, 7:671 lid 1 BW, 7:671 lid 1 sub d BW, 7:669 lid 3 BW en 7:669 lid 3 sub h BW