

RECHTSPRAAK

Sluiting restaurant in verband met corona in beginsel voor risico werkgever. Werkneemster had de haar opgedragen werkzaamheden in het afhaalgedeelte, die afwijken van haar normale werkzaamheden, onder omstandigheden van het coronavirus niet mogen weigeren. Werkgever hoeft enkel de gewerkte uren te betalen.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2017 in dienst getreden bij werkgever in de functie van medewerker bediening. Werkgever heeft vanaf 1 april 2020 geen loon meer betaald aan werkneemster. Bij brief van 13 juli 2020 heeft werkneemster aan werkgever verzocht om het achterstallige loon over de maanden april, mei en juni 2020 binnen zeven dagen per bank aan haar te voldoen. Werkgever heeft via whatsapp gereageerd dat wegens de coronacrisis met werkneemster is overlegd dat zij van 1 april 2020 tot 31 juli 2020 stopt bij werkgever en vanaf 1 augustus 2020 weer bij werkgever begint. Werkneemster heeft de kantonrechter verzocht werkgever te veroordelen tot betaling van het achterstallige loon vanaf 1 april 2020 tot en met heden.

Oordeel

Werkgever heeft werkneemster verzocht om andere werkzaamheden te verrichten dan de gebruikelijke bedieningswerkzaamheden in het restaurantgedeelte van werkgever. De kantonrechter volgt de stelling van werkneemster dat zij van werkgever als kok moest werken niet. Uit de overlegde WeChat-gesprekken tussen werkgever en werkneemster volgt dat werkgever werkneemster meerdere malen heeft verzocht om in het afhaalgedeelte werkzaamheden te verrichten of maaltijden te bezorgen en dat daarop door werkneemster niet is gereageerd dan wel is gereageerd met 'Je houdt me voor de gek, afhalen?'. Tijdens de mondelinge behandeling is van de zijde van werkgever nog toegelicht dat hij werkneemster heeft verzocht om mee te helpen in de keuken om bestellingen klaar te maken en om eten in bakjes te doen en de bestellingen daarna via 'het poortje naar buiten te duwen'. Dit zijn werkzaamheden die zich eerder laten vergelijken met het werk in de bediening, dan met het werk als kok. Bovendien ziet de kantonrechter niet in dat werkgever er belang bij zou hebben om werkneemster te laten werken als kok, terwijl zij daarvoor niet is gekwalificeerd. Ook de stelling van werkneemster dat zij niet kon komen werken omdat zij geen oppas voor haar zoon had, volgt de kantonrechter niet. Uit WeChat-gesprekken blijkt dat werkgever werkneemster heeft aangeboden dat zij haar zoon mee kon nemen naar het restaurant. Mede in het licht van de bijzondere omstandigheden rond de coronacrisis is de kantonrechter van

oordeel dat de door werkgever opgedragen werkzaamheden redelijk zijn en dat van werkneemster verwacht had mogen worden dat zij die werkzaamheden zou verrichten, zeker nu werkgever ook te kennen heeft gegeven dat het geen probleem was als zij haar zoon zou meenemen naar het restaurant. Uit het voorgaande volgt dat het niet verrichten van de werkzaamheden in redelijkheid voor rekening van werkneemster behoort te komen. Dit betekent dat werkgever uitsluitend gehouden is het loon van werkneemster door te betalen voor de dagen en uren die zij wel heeft gewerkt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:9951

Zaaknummer: 8689030 VV EXPL 20-303

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: N. Slingerland en P.F.Y. Yuen

Wetsartikelen: 7:628 BW