

RECHTSPRAAK

Rechtsverhouding tussen een nanny en vraagouders dient gekwalificeerd te worden als een arbeidsovereenkomst. Het beëindigen van de opdracht geldt als rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Twee natuurlijke personen (hierna: werkgever) hebben op 6 februari 2019 een 'bemiddelingsovereenkomst' gesloten met een kinderoppasbedrijf, op grond waarvan het zou bemiddelen in het tot stand komen van een overeenkomst tussen werkgever enerzijds en een nanny anderzijds. In de zomer van 2019 hebben een nanny en werkgever een overeenkomst gesloten, met de naam 'Overeenkomst van opdracht'. Partijen zijn hierin overeengekomen dat de nanny de opvang en verzorging van de twee kinderen van werkgever op zich zou nemen. In de overeenkomst is onder meer opgenomen dat partijen nadrukkelijk beogen geen arbeidsovereenkomst aan te gaan. De nanny is op 12 september 2019 met haar werkzaamheden begonnen. Zowel op 1 november 2019 als op 13 november 2019 heeft zij 's ochtends per whatsapp aan werkgever bericht dat zij niet (op tijd) kon komen omdat zij met haar eigen kind naar de huisarts moest. Op 13 november 2019 heeft werkgever aan de nanny bericht: 'Wij hebben bij het nannybureau jouw contract beëindigd. Dit werkt niet.' Op 14 november 2019 heeft de nanny aangegeven niet akkoord te gaan met het ontslag op staande voet. De nanny verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen onverminderd van kracht is en werkgever te veroordelen tot betaling van het salaris tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig en regelmatig is beëindigd. Werkgever heeft de kantonrechter verzocht de nanny te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 3.222,73 voor autoschade die zij zou hebben veroorzaakt.

Oordeel

Partijen verschillen van mening over hoe hun overeenkomst juridisch moet worden gekwalificeerd. De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, nu een gezagsrelatie aanwezig is. Hierbij is van belang dat het geheel van de door partijen gemaakte afspraken eerder duidt op een arbeidsovereenkomst dan op een overeenkomst van opdracht. Zo werkte de nanny vaste dagen, zonder dat zij haar uren behoefde door te geven.

Verder had zij recht op doorbetaalde vakantiedagen en feestdagen, en op doorbetaling bij ziekte. Vakantiedagen kon de nanny alleen in overleg met werkgever opnemen. Verder is van belang dat de werkzaamheden plaatsvonden in de woning van werkgever, terwijl één van de twee personen (behorende tot werkgever) vaak thuis aan het werk was. Bij dit alles past dat werkgever de nanny – indien nodig – instructies kon geven. Over de vraag of sprake is van een geldige opzegging overweegt de kantonrechter dat de nanny uit het whatsappbericht van 13 november 2019 had mogen begrijpen dat werkgever de overeenkomst wilde beëindigen. Dat de nanny dat feitelijk ook zo heeft begrepen, blijkt uit haar bericht van 14 november 2019, waarin zij zelf spreekt van een ‘ontslag’. De kantonrechter gaat ervan uit dat werkgever de opzegging per direct heeft willen laten ingaan, nu geen aanwijzingen voor een latere ingangsdatum aanwezig zijn. Nu werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, is deze ten einde gekomen. Het primaire verzoek wordt daarom afgewezen. Werkgever heeft ter zitting erkend dat de nanny in beginsel recht heeft op haar loon en, in verband met de opzegtermijn van twee maanden, op een geldbedrag overeenkomend met twee maandlonen. Daarbij doet hij een beroep op verrekening omdat hij een tegenvordering heeft in verband met autoschade. Het beroep op verrekening slaagt niet, omdat werkgever de tegenvordering niet aannemelijk heeft gemaakt. Uit het voorgaande volgt dat het verzoek tot betaling van de vergoeding in verband met het niet in acht nemen van de opzegtermijn toewijsbaar is.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:7877

Zaaknummer: 8267481 \ HA VERZ 20-5

Rechters: S. Veling

Advocaten: R.J. Michielsen en mr. A. Th. de Haan

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:672 BW