

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster verricht werkzaamheden in ruil voor gratis logies en maaltijdvergoeding, maar weigert werk. Voor zover ervan moet worden uitgegaan dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, dan heeft werkgever een dringende reden om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen.***

*Feiten*

Werkneemster was vanaf 17 maart 2020 hotelgast in het hotel van werkgever. Op dat moment golden strenge overheidsmaatregelen als gevolg van de coronapandemie. Vanwege een betaalachterstand en omdat zij anders dakloos was, heeft werkneemster op 1 april 2020 aan de eigenaar van het hotel gevraagd om een oplossing. De eigenaar heeft werkneemster 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 werkneemster gratis logies in het hotel en een maaltijdvergoeding van € 50 per week. Werkneemster heeft het vrijwilligerswerk in de tuin tot en met 17 mei 2020 verricht. Na afloop van het tuinproject heeft werkneemster 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. Op 28 juni 2020 had werkneemster 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 werkgever aan werkneemster gevraagd om twee hotelkamers schoon te maken. Werkneemster heeft dit geweigerd. Daarop heeft werkgever aan werkneemster 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. Werkneemster heeft het hotel op 29 juni 2020 – onder politiebegeleiding – verlaten. Werkneemster verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat het ontslag niet rechtsgeldig is en de opzegging vernietigbaar is, vast te stellen dat werkneemster ten minste recht heeft op het minimumloon volgens de cao Horeca, de opzegging te vernietigen en werkgever te veroordelen tot doorbetaling van het salaris.

*Oordeel*

De kantonrechter overweegt allereerst dat tussen partijen vaststond dat de werkzaamheden van werkneemster voor werkgever op 1 juli 2020 zouden eindigen, omdat werkneemster vanwege het onverwachte vertrek van een andere vrijwilliger diens plek heeft overgenomen. De kantonrechter oordeelt dat, ook indien ervan uitgegaan kan worden dat op 28 juni 2020

tussen partijen een arbeidsovereenkomst gold, werkneemster alleen aanspraak op loon heeft als komt vast te staan dat werkgever de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden heeft opgezegd. De kantonrechter zal daarom eerst beoordelen of werkgever, veronderstellenderwijs uitgaand van een arbeidsovereenkomst, een dringende reden had om de 'arbeidsovereenkomst' met werkneemster op 28 juli 2020 onverwijld op te zeggen. Werkgever stelt dat werkneemster is weggestuurd vanwege hardnekkige werkweigering. Werkgever stelt dat hij werkneemster op 28 juni 2020 tijdens haar dienst een redelijke werkopdracht had gegeven en werkneemster duidelijk heeft gemaakt wat de gevolgen zouden zijn als zij die opdracht niet zou uitvoeren. De kantonrechter stelt vast dat werkneemster onvoldoende heeft weersproken dat zij voor werkgever incidenteel ook schoonmaakwerk moest verrichten. Pas na afloop van haar diensttijd en het whatsapp-bericht van werkgever heeft werkneemster laten weten dat zij bereid is de kamers schoon te maken tegen betaling. De kantonrechter is van oordeel dat de gedragingen van werkneemster zijn aan te merken als hardnekkige werkweigering en voor werkgever een dringende reden opleveren voor het ontslag op staande voet van werkneemster. Voor zover ervan moet worden uitgegaan dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, heeft werkgever deze arbeidsovereenkomst op 28 juni 2020 vanwege deze dringende reden onverwijld mogen opzeggen. Reeds daarom zal de gevraagde verklaring voor recht worden afgewezen en heeft werkneemster geen recht op doorbetaling van loon.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 17-12-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2020:5638

**Zaaknummer:** 8737926 UE VERZ 20-275 SV/40160

**Rechters:** M.J. Slootweg

**Advocaten:** J.A.H. van Marwijk en J.E. Hoetink

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW