

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontbindende voorwaarde in arbeidsovereenkomst van pakketbezorger niet rechtsgeldig en werkgever houdt ten onrechte € 75 eigen risico voor gereden schade in op het loon van werknemer. Beroep op matiging loonvordering afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 18 november 2013 in dienst getreden bij werkgever in de functie van oproepkracht/parttime chauffeur. Partijen hebben twee schriftelijke arbeidsovereenkomsten gesloten. De eerste arbeidsovereenkomst is gedateerd op 18 november 2013 en bepaalt dat de werknemer minimaal zeven uur per week werkt. De tweede arbeidsovereenkomst is gedateerd op 3 februari 2014 en bepaalt dat de werknemer minimaal twintig uur per week werkt. Beide arbeidsovereenkomsten noemen als datum indiensttreding 18 november 2013. In beide arbeidsovereenkomsten is onder meer opgenomen: 'Bij beëindiging van de werkorder vervat automatisch deze arbeidsovereenkomst.' Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer per 1 mei 2014 beëindigd. Werknemer heeft in eerste aanleg onder meer gevorderd om werkgever te veroordelen tot nakoming van de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. De kantonrechter heeft daartoe overwogen dat het voor werknemer duidelijk moet zijn geweest dat met 'de werkorder' de postritten bedoeld werden en dat werknemer moet hebben begrepen dat werkgever hem alleen in dienst wilde nemen zolang werkgever de opdracht voor de postritten had. Werknemer is tegen het vonnis in hoger beroep gekomen. De grieven van werknemer richten zich tegen het oordeel van de kantonrechter, dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd per 1 mei 2014 vanwege het vervallen van de postritten.

Oordeel De vraag is of sprake is van een rechtsgeldige ontbindende voorwaarde. Het hof is van oordeel dat de onderhavige ontbindende voorwaarde niet rechtsgeldig is. Hiertoe wordt het volgende overwogen. In een situatie als de onderhavige, waarin werknemer werkzaam was bij werkgever ten behoeve van verschillende opdrachtgevers, is naar het oordeel van het hof onvoldoende objectief bepaalbaar wat bedoeld wordt met 'de werkorder'. Het begrip 'de werkorder' is niet nader omschreven en is te ruim en onduidelijk geformuleerd. De ruime interpretatievrijheid die werkgever zich met de gekozen formulering heeft toegemeten past bovendien niet in het systeem van het ontslagrecht, dat immers als uitgangspunt heeft de preventieve toetsing van een ontslaggrond door het UWV of de rechter. Werkgever heeft bovendien in de procedure tegenstrijdige standpunten ingenomen ten aanzien van de

betekenis van het begrip ‘de werkorder’. Gelet op het voorgaande is het hof van oordeel dat niet duidelijk was voor werknemer wat de ontbindende voorwaarde inhield en het einde van de arbeidsovereenkomst als gevolg van het intreden van de ontbindende voorwaarde niet objectief bepaalbaar was. Gelet hierop is de ontbindende voorwaarde nietig, althans kan deze niet leiden tot de daaraan door werkgever verbonden gevolgen. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet van rechtswege per 1 mei 2014 is geëindigd. Beide overeenkomsten hanteren als ingangsdatum 18 november 2013 en vermelden dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan met de intentie voor de duur van een jaar. Werknemer heeft niet gesteld dat de arbeidsovereenkomst na 18 november 2014 heeft voortgeduurd. Derhalve moet ervan worden uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst heeft voortgeduurd tot 18 november 2014 en als gevolg van het verstrijken van de bepaalde tijd van rechtswege is geëindigd. Dit betekent dat het loon over de periode vanaf 1 mei 2014 tot 18 november 2014 in beginsel verschuldigd is. Het beroep van werkgever op matiging van de loonvordering zal door het hof worden afgewezen. Daarnaast is het hof van oordeel dat werkgever ten onrechte € 75 aan eigen risico voor gereden schade heeft ingehouden op het loon van werknemer. Niet gesteld noch gebleken is dat de schade door werknemer is veroorzaakt door opzet of bewuste roekeloosheid in de zin van artikel 7:661 lid 1 BW. De wettelijke verhoging over het achterstallige loon zal gelet op de omstandigheden van het geval worden beperkt tot 10%.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-09-2017

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2017:2532

Zaaknummer: 200.171.662/01

Rechters: C.J. Frikkee, M.J. van der Ven en M.D. Ruizeveld

Advocaten: A.F. Ammerlaan en J.M.C. Wessels

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:661 BW, 7:667 BW en 7:680a BW