

RECHTSPRAAK

werknemer/Europost en Vippost

Werknemer blijft na arbeidsovereenkomst doorwerken, ondanks aanzegging tot beëindigen arbeidsovereenkomst. Mogelijk arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan, werkgever mag tegenbewijs leveren. Tevens onduidelijkheid over ziekmelding, werknemer mag tegenbewijs leveren.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2015 in dienst bij Europost in de functie van koerier, op basis van een arbeidsovereenkomst voor één jaar. Op 30 juli 2017 heeft Europost aangezegd de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Vippost heeft op 16 november 2017 kenbaar gemaakt de arbeidsovereenkomst niet te verlengen per 1 december 2017. In september en oktober 2017 heeft werknemer loon ontvangen van Vippost. Werknemer vordert vernietiging van de opzegging en doorbetaling van het verschuldigde salaris. Werknemer legt hieraan ten grondslag dat hij na 1 september 2017 heeft doorgewerkt bij Europost en hierdoor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Werknemer meent dat hij in dienst is bij Europost, maar door de brief van Vippost (met de aanzegging) weet hij niet bij wie hij formeel in dienst is. Europost stelt dat de arbeidsovereenkomst met haar rechtsgeldig is geëindigd. Werknemer zou op 1 september 2017 op basis van een oproepovereenkomst bij Vippost in dienst zijn getreden. Er is hiervan een – niet ondertekende – arbeidsovereenkomst. Tussen Europost en Vippost geldt een detacheringsovereenkomst voor het uitlenen van personeel. Werknemer heeft volgens Europost op basis hiervan nog gewerkt voor Europost. Na 16 oktober 2017 heeft werknemer niet meer gewerkt. Werknemer stelt dat hij zich per deze datum heeft ziekgemeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat voldoende aannemelijk is dat sprake is van een arbeidsovereenkomst vanaf 1 september 2017. Werknemer heeft na 1 september 2017 werkzaamheden verricht voor Europost. Onvoldoende is vast komen te staan dat deze werkzaamheden voor Vippost als werkgeefster werden verricht. In tegendeel, werknemer blijkt meer voor de opdrachtgever van Europost, dan de opdrachtgever van Vippost te hebben gewerkt. Gezien deze omstandigheden is er (mogelijk) een arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Europost voor onbepaalde tijd. Aan Europost en Vippost wordt de gelegenheid geboden om tegenbewijs te leveren. Aangezien onduidelijkheid bestaat met betrekking tot de

ziekmelding van werknemer per 16 oktober 2017 wordt tevens werknemer in de gelegenheid gesteld om bewijs te leveren. In afwachting van de bewijsleveringen, worden de beslissingen aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-02-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:7977

Zaaknummer: 6531769

Rechters: M. Verkerk

Advocaten: D. Vermaat en M. Bruins

Wetsartikelen: 7:668 BW en 7:627 BW