

RECHTSPRAAK

Uit de gegeven omstandigheden blijkt dat werknemer er niet gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat hij met werkgeefster een arbeidsovereenkomst is aangegaan. De periode vooraf is aan te merken als een proefperiode. Hof bekrachtigt beschikking kantonrechter.

Feiten

Werkgeefster exploiteert een poppodium. Werknemer heeft bij werkgeefster naar aanleiding van een vacature gesolliciteerd voor de functie van floormanager. Werknemer is naar aanleiding van zijn sollicitatie uitgenodigd voor een gesprek. Bij e-mailbericht van 4 december 2018 heeft werknemer laten weten toch nog wat vragen te hebben over onder meer zijn arbeidsovereenkomst en zijn werktijden. Op 14, 15 en 19 december 2018 heeft werknemer werkzaamheden verricht bij werkgeefster. Op 19 december 2018 heeft het hoofd horeca tegen werknemer gezegd dat hij niet terug hoefde te komen omdat er 'geen match' was en hij onvoldoende 'hands on' was voor werkgeefster. In eerste aanleg heeft werknemer de kantonrechter verzocht werkgeefster te veroordelen tot betaling van onder meer een billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding. De kantonrechter heeft deze verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer verzoekt het hof de beschikking van de kantonrechter te vernietigen en werkgeefster alsnog te veroordelen tot betaling van deze vergoedingen aan werknemer.

Oordeel

De kern van het hoger beroep berust op het standpunt van werknemer dat hij met werkgeefster per 14 december 2018 een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd van een jaar dan wel voor onbepaalde tijd. Werkgeefster heeft dit standpunt gemotiveerd weersproken. Volgens werkgeefster was het haar bedoeling dat werknemer in december 2018 vier avonden zou proefdraaien en bij gebleken geschiktheid per 1 januari 2019 in dienst zou treden via payroll-bedrijf HSU. Daarmee rijst de vraag of werknemer er in de gegeven omstandigheden ex artikel 3:35 BW redelijkerwijs op heeft mogen vertrouwen dat hij met werkgeefster per 14 december 2018 een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd van een jaar dan wel voor onbepaalde tijd. Naar het oordeel van het hof is dit niet het geval. Uit het e-mailbericht van 4 december 2018 blijkt dat werknemer enigszins in het duister tastte over de aard, de inhoud en het moment van aanvang van zijn contractuele verhouding met werkgeefster. Het hoofd horeca heeft werknemer op 6 december 2018 onder meer gemaild dat het idee is dat hij de maand december op vier avonden wordt 'ingewerkt' en per 1 januari 2019

zelfstandig aan de slag kan als floormanager. Voor de avonden in december 2018 zou werknemer een 'vrijwilligersvergoeding' van € 10 per uur ontvangen in plaats van het 'juridische loon'. Reeds op grond van deze omstandigheden heeft werknemer niet erop mogen vertrouwen dat hij met werkgeefster per 14 december 2018 een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd van een jaar dan wel voor onbepaalde tijd. Hoewel de namens werkgeefster aan hem verstrekte informatie over de aangeboden (via of met HSU te sluiten) arbeidsovereenkomst niet uitblonk door duidelijkheid, had werknemer uit die informatie in ieder geval kunnen en moeten begrijpen dat deze pas op 1 januari 2019 in zou gaan. Het e-mailbericht van 4 december 2019 van werknemer duidt er eveneens op dat hij dat daadwerkelijk ook zo heeft begrepen en daarmee heeft ingestemd. De periode daarvóór is dan als een proefperiode te duiden. Het hof bekrachtigt de tussen partijen gegeven beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 14-01-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:141

Zaaknummer: 200.264.431-01

Rechters: H.J. van Kooten, M.J. van de Ven en R.J.F. Thiessen

Advocaten: I.D.C.J. van Driel en M.J.M. Groen

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:652 BW