

RECHTSPRAAK

Hoewel geen schriftelijke arbeidsovereenkomst is ondertekend, voldoet de e-mail van werkgever waarin de essentialia zijn vermeld in voldoende mate aan het schriftelijkheidsvereiste van de cao. Arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd.

Feiten

Van begin september 2017 tot eind februari 2018 is werknemer via bemiddelingsbureau Concerned B.V. met behoud van uitkering (op grond van de Participatiewet) te werk gesteld bij Rizz B.V. (hierna: Rizz) om werkervaring op te doen. Van 26 maart 2018 tot en met eind juli 2018 heeft werknemer via Workflex Holland B.V., een uitzendonderneming, bij Rizz gewerkt. In die periode heeft hij geen uitkering meer ontvangen van de gemeente. Bij e-mail van 27 juli 2018 heeft de directeur van Rizz onder meer aan werknemer geschreven dat werknemer per 1 augustus 2018 in dienst zou worden genomen als teamleider productie. Nadat werknemer op 9 december 2019 van zijn leidinggevende te horen had gekregen dat zijn arbeidsovereenkomst met ingang van 1 februari 2020 (van rechtswege) zou eindigen, heeft hij hiertegen bij brieven aan Rizz van 10 december 2019 en 25 januari 2020 bezwaar gemaakt, omdat er naar zijn mening een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand was gekomen. Ook heeft hij in die brieven aanspraak gemaakt op nabetaling van loon op grond van de Cao voor de Houtverwerkende Industrie. Partijen twisten over de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

*Oordeel**Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd?*

Voor de beantwoording van deze vraag is van belang dat op de arbeidsovereenkomst de algemeen verbindend verklaarde Cao voor de Houtverwerkende Industrie (hierna: de cao) van toepassing is. In de cao is onder meer bepaald dat een arbeidsovereenkomst, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, wordt aangegaan voor onbepaalde tijd. Naar het oordeel van de kantonrechter is met de e-mail van 27 juli 2018 in voldoende mate voldaan aan het schriftelijkheidsvereiste van artikel 7 lid 8 van de cao. In deze e-mail zijn in feite alle essentiële bestanddelen van een arbeidsovereenkomst genoemd, te weten de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst, de duur daarvan, de functie en taken en het bijhorende salaris. Werknemer wist daardoor precies waaraan hij toe was. Hoewel er daarna geen schriftelijke, door partijen ondertekende arbeidsovereenkomst is gevolgd, is door de genoemde e-mail een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen voor bepaalde tijd (zes maanden), met ingang van 1 augustus 2018. In geschil is of de periode dat werknemer vóór 1 augustus 2018 bij Rizz werkte

via Workflex B.V. meetelt bij het aantal opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Of werknemer via Workflex al dan niet in het kader van de Participatiewet bij Rizz werkzaam was, kan naar het oordeel van de kantonrechter in het midden blijven, omdat in dit geval geen sprake is van door werknemer voor Workflex en Rizz verrichte gelijke of soortgelijke werkzaamheden. Het voorgaande betekent dat Rizz ten aanzien van de door werknemer verrichte arbeid niet als opvolgend werkgever in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW kan worden beschouwd. De conclusie is dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en dat de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Rizz met ingang van 1 februari 2020 van rechtswege is geëindigd.

Achterstallig loon?

Naar het oordeel van de kantonrechter kan niet worden volgehouden dat werknemer per 1 augustus 2018 een werknemer was 'zonder opleiding en ervaring die voor het eerst in de bedrijfstak ging werken', omdat hij daarvoor al via Workflex als afdelingschef in de bedrijfstak had gewerkt. Veeleer kon werknemer, zoals hij zelf stelt, op dat moment worden beschouwd als een werknemer 'die aan de eisen van zijn functie voldoet', zoals omschreven in artikel 10 lid 3 sub a van de cao (versie 2019-2020), waarin staat dat voor een dergelijke werknemer het normloon geldt. Niet voor niets heeft hij de promotie van afdelingschef naar productie leider gemaakt, en is hem later ook de functie van bedrijfsleider toevertrouwd; daaruit kan naar het oordeel van de kantonrechter worden afgeleid dat hij op zijn minst aan de eisen voor de functie 'Teamleider Productie' heeft voldaan. Volgens de cao had werknemer daarom recht op het binnen loongroep 2 geldende normloon, dat hoger is dan het minimumloon. Dit betekent dat de met werknemer gemaakte loonafpraak in strijd is met de cao. De conclusie is dat sprake is van achterstallige betaling van loon.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:2926

Zaaknummer: 8426399 \ HA VERZ 20-41

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: P. Bosma en N.B.P. Arets

Wetsartikelen: 7:668a BW en 7:686a BW