

RECHTSPRAAK

Sprake van onregelmatige opzegging van werkgever van de BBL-arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Langer blijven vanuit de gedachte ‘samen uit, samen thuis’ leidt niet tot uitbetaling van dit overwerk.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2019 in dienst getreden bij werkgever in de functie van leerling-kok. Werkgever is voor werknemer een leerwerkplek in het kader van zijn BBL-opleiding. Tussen Stichting Albeda, werkgever en werknemer is een praktijkovereenkomst BBL overeengekomen met ingangsdatum 1 november 2019 en als geplande einddatum 31 juli 2020. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is als artikel 3 opgenomen dat de arbeidsovereenkomst eerder eindigt als de beroepspraktijkovereenkomst eindigt. Als de beroepspraktijkovereenkomst eindigt door het afleggen van een examen of het behalen van deelcertificaten, dan eindigt de arbeidsovereenkomst op de laatste dag van de looptijd van de arbeidsovereenkomst. Op 21 augustus 2020 is aan werknemer per e-mail meegedeeld dat 31 augustus de laatste dag is van zijn arbeidsovereenkomst en 30 augustus zijn laatste werkdag, waarbij is verwezen naar een e-mailbericht van 20 juli 2020 waarin werkgever bevestigt dat partijen op 19 juli 2020 de beëindiging van het contract besproken hebben. Met ingang van 1 september 2020 ontvangt werknemer een WW-uitkering. In een e-mail van 18 september 2020 schrijft werknemer aan werkgever dat zijn arbeidsovereenkomst tot 31 oktober 2020 loopt en dat de beëindiging per 31 augustus 2020 een verrassing voor hem was, waarmee hij niet heeft ingestemd. Ook geeft hij aan de e-mail van 20 juli 2020 nooit te hebben ontvangen. Werknemer geeft aan zich beschikbaar te houden voor werk. Bij brief van 1 oktober 2020 aan werkgever heeft werknemer aanspraak gemaakt op volledige loondoorbetaling tot en met 31 oktober 2020 en op betaling van de gewerkte overuren. Werkgever heeft aan dit verzoek geen gehoor gegeven. Werknemer verzoekt de kantonrechter primair de opzegging van werkgever te vernietigen en werkgever te veroordelen tot betaling van het salaris over de maanden september en oktober 2020. Subsidiair verzoekt werknemer de kantonrechter om werkgever te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding. Primair en subsidiair verzoekt werknemer tevens betaling van zijn overuren en de transitievergoeding.

Oordeel

Hoewel werknemer betwist dat hij de e-mail van werkgever van 20 juli 2020 heeft ontvangen is de kantonrechter van oordeel dat dit in het midden kan blijven. Zelf indien ervan zou

worden gegaan dat werknemer de e-mail wel heeft ontvangen, is volgens de kantonrechter geen sprake van een schriftelijke beëindigingsovereenkomst. Het is immers niet gebleken dat werknemer op enig moment akkoord is gegaan met de inhoud van deze e-mail, noch dat hij een beëindigingsovereenkomst heeft ondertekend. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst niet met wederzijds goedvinden per 1 september 2020 is geëindigd. De kantonrechter is bovendien van mening dat het beroep van werkgever op de ontbindende voorwaarde uit de arbeidsovereenkomst faalt. Vast staat immers dat werknemer na afloop van de in de praktijkovereenkomst opgenomen einddatum – 31 juli 2020 – in de maand augustus nog voor werkgever heeft gewerkt en zijn opleiding nog niet was voltooid. Onder deze omstandigheden kan werkgever niet met succes een beroep doen op de ontbindende voorwaarde van artikel 3.1. Blijkens het voorgaande komt de kantonrechter tot het oordeel dat sprake was van een eenzijdige opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever, die ingevolge artikel 7:671 BW jo. 7:681 lid 1 BW vernietigbaar is. Het verzoek van werknemer om de opzegging te vernietigen zal worden toegewezen, wat betekent dat het loon over september en oktober 2020 aan werknemer verschuldigd is. Ook heeft werknemer recht op de transitievergoeding. Met betrekking tot het verzoek tot uitbetaling van de overuren overweegt de kantonrechter als volgt. Voorop staat dat bij gebreke van een afspraak omtrent een overwerkvergoeding voor een vergoeding slechts plaats is indien ten minste komt vast te staan dat de werkgever het overwerk aan de werknemer heeft opgedragen of dat uit de omstandigheden van het geval blijkt dat hij daarmee heeft ingestemd. Werkgever heeft gemotiveerd betwist dat hij werknemer zijn overuren heeft goedgekeurd. Ook heeft werknemer onvoldoende gemotiveerd gesteld dat werkgever werknemer opdracht heeft gegeven tot het verrichten van overwerk. Zo heeft hij onvoldoende onderbouwd door wie hem voor welke werkzaamheden opdracht is gegeven. Het enkel door werknemer zelf opgestelde urenoverzicht is onvoldoende om een opdracht van werkgever tot het verrichten van overwerk aan te nemen. Werkgever heeft ter zitting verklaard dat als het keukenpersoneel klaar was, zij naar huis mochten maar ook vrij waren om nog te blijven voor een drankje. Werknemer koos er dan voor om langer te blijven vanuit de gedachte ‘samen uit, samen thuis’ en hielp dan het barpersoneel. Dit kan volgens de kantonrechter niet worden aangemerkt als opgedragen overwerk dat voor vergoeding in aanmerking komt. Tot slot weegt daarbij mee dat van werknemer had mogen worden verlangd dat, als hij van mening was dat hij overwerk verrichtte, hij dit tijdens zijn dienstverband ter sprake had gebracht.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:11590

Zaaknummer: 8842702 \ VZ VERZ 20-18774

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: E.M.F. Prickartz en T.J. Sikkes

Wetsartikelen: 7:670b BW, 7:671 BW, 7:673 BW en 7:681 BW