

RECHTSPRAAK

Eenzijdige opzegging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Geen redelijke grond. Arbeidsovereenkomst dus niet rechtsgeldig opgezegd. E-mail waarin arbeidsovereenkomst is ‘opgezegd’, wordt wel gezien als ‘aanzegging’.

Feiten

X is middellijk directeur en enig aandeelhouder van Y, een arbeidsbemiddelingsbureau. Werkneemster is per 1 oktober 2020 werkzaamheden gaan verrichten voor het (online)bloemenbedrijf van Z als marketingmedewerker. Op 1 oktober 2020 heeft X per e-mail een arbeidsovereenkomst aan werkneemster verstuurd. In deze, niet ondertekende, arbeidsovereenkomst staat dat werkneemster voor de duur van drie maanden in dienst treedt bij Z. Vanaf oktober 2020 tot en met maart 2021 heeft Y maandelijks € 2.750 bruto aan salaris aan werkneemster overgemaakt. Gedurende de periode dat werkneemster werkzaamheden verrichtte bij Z, had zij regelmatig app-contact met X. Zo heeft X haar onder meer gevraagd om sfeerfoto's en foto's van de boeketten voor op de website, de nieuwsbrief van Z. Op een verzoek van werkneemster om een salarisspecificatie heeft X laten weten dit hopelijk medio december 2020 te kunnen verstrekken. Op 7 december 2020 heeft werkneemster per e-mail aan X gevraagd om een afspraak om het verlopen van haar contract te bespreken, en wat dingen te bespreken voor het volgende contract. Dit is door X doorgeschoven. Op 19 april 2021 is aan werkneemster bericht dat ze haar per 30 april 2021 laten gaan. Werkneemster betwist de geldigheid van de opzegging en is bereid de werkzaamheden ook na 30 april 2021 voort te zetten. Op 13 juli 2021 is verklaard dat werkneemster na overgang van onderneming haar werkzaamheden heeft voortgezet bij A. Zij heeft echter voor haar werkzaamheden na 30 april 2021 geen betaling ontvangen. Op 25 augustus 2021 is A failliet verklaard. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag en primair betaling van Y van het salaris vanaf 30 april 2021 tot aan de dag dat de dienstbetrekking rechtsgeldig zal zijn beëindigd. Aan dit verzoek legt werkneemster ten grondslag dat zij voor onbepaalde tijd in dienst was bij Y en dat de arbeidsovereenkomst zonder geldige reden eenzijdig door Y is beëindigd.

Oordeel

X en Y betwisten allereerst dat werkneemster bij een van hen in dienst was en voeren aan dat zij in dienst was bij Z en aansluitend bij A. Zij verwijzen daarbij naar een schriftelijke arbeidsovereenkomst met Z en de overname van onderneming door A. Vaststaat dat werkneemster na contact met X is gaan werken voor Z, maar dat zij contact is blijven onderhouden met X, middellijk bestuurder van Y. Uit de omstandigheid dat X steeds naar

werkneemster heeft gemaïld vanaf zijn werk-e-mailadres en de salarisbetalingen zijn gedaan door Y wordt allereerst geconcludeerd dat X steeds jegens werkneemster in zijn hoedanigheid als (middellijk) bestuurder van Y heeft gehandeld en niet in privé. Voorts staat vast dat de door X aangeboden schriftelijke arbeidsovereenkomst met Z niet door werkneemster is ondertekend. Bovendien is gebleken dat degene die in de schriftelijke arbeidsovereenkomst Z vertegenwoordigde daar niet bevoegd toe was. Nu verder gesteld noch gebleken is dat werkneemster instructies heeft gekregen en/of loonbetaling heeft ontvangen van Z, kan dan ook niet worden geconcludeerd dat zij in dienst is getreden bij Z. Het enkele verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de onderneming van Z is daarvoor immers onvoldoende. Blijft over dat werkneemster over haar werkzaamheden en (voortgang van haar) arbeidsovereenkomst contact onderhield met X en instructies van hem kreeg. Het salaris werd betaald door Y. Daarmee voldoet de relatie tussen Y en werkneemster aan de vereisten van artikel 7:610 BW. De conclusie is dan ook dat de arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen tussen werkneemster en Y. Daarbij is in aanmerking genomen dat Y als arbeidsbemiddelingsbureau van deze regelgeving/consequenties op de hoogte was, althans diende te zijn. Hoewel de arbeidsovereenkomst niet is ondertekend, is er wel uitvoering aan gegeven. De arbeidsovereenkomst voor de duur van drie maanden is na die periode zonder tegenspraak voortgezet. Vervolgens is de arbeidsovereenkomst tussen partijen tweemaal voor drie maanden verlengd, per 1 januari en per 1 april 2021, waarna deze per e-mailbericht van 19 april 2021 per 1 mei 2021 is opgezegd. Eenzijdige opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan zonder instemming van de werknemer echter alleen rechtsgeldig worden gedaan met een redelijke grond en na toestemming van het UWV of de kantonrechter. Daarvan was in dit geval geen sprake. Het verzoek van werkneemster tot vernietiging van de opzegging per 1 mei 2021 is dan ook toewijsbaar. Het gevolg hiervan is dat de arbeidsovereenkomst na 30 april 2021 in stand is gebleven. Het e-mailbericht van 19 april 2021 moet onder de gegeven omstandigheden wel worden gezien als aanzegging van het einde van de arbeidsovereenkomst. Geconcludeerd wordt dan ook dat de arbeidsovereenkomst wel rechtsgeldig is geëindigd per 1 juli 2021. Er is dus geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand gekomen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:5358

Zaaknummer: 9261895 EA VERZ 21-375

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: P.F. Keuchenius

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:668 BW