

RECHTSPRAAK

Partijen zijn geen schriftelijke arbeidsovereenkomst overeengekomen. Op werknemer rust bewijslast van zijn stelling dat tussen partijen mondeling een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen. Werknemer is hierin niet geslaagd.

Feiten

Werknemer is op 3 januari 2022 in dienst getreden bij Pakketdienst QLS B.V. (hierna: QLS). Werknemer heeft op 12 januari 2022 via Whatsapp om zijn contract gevraagd aan een planner bij QLS, die liet weten dat werknemer zo snel mogelijk een contract zou ontvangen. Op 22 februari 2022 heeft werknemer in tweevoud een arbeidsovereenkomst aangetroffen bij binnenkomst in het depot van QLS. Hierin is opgenomen dat werknemer per 3 januari 2022 in dienst is getreden bij QLS voor de duur van zeven maanden. Werknemer heeft deze arbeidsovereenkomst niet ondertekend en ingeleverd. Op 29 juli 2022 heeft werknemer mondeling van QLS vernomen dat zijn arbeidsovereenkomst op 2 augustus 2022 zou aflopen. Bij brief van 2 augustus 2022 heeft QLS aan werknemer bericht dat partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zijn aangegaan en dat in de schriftelijke arbeidsovereenkomst was aangezegd dat de overeenkomst, na het verlopen van de overeengekomen bepaalde tijd, niet zou worden voortgezet. Werknemer heeft zich op 3 augustus 2022 op het standpunt gesteld dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en zich beschikbaar gehouden voor arbeid. Naar aanleiding van een discussie met CNV heeft QLS besloten om vrijwillig per 1 januari 2022 de “Cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen” (hierna: de cao) toe te passen op haar werknemers, op basis waarvan het laatstverdiende uurloon van werknemer € 12,18 bruto per uur is. Werknemer verzoekt onder meer QLS te veroordelen om hem direct tewerk te stellen in zijn gebruikelijke werkzaamheden, alsmede betaling van achterstallig salaris.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat zij op 3 januari 2022 een arbeidsovereenkomst met elkaar hebben gesloten. QLS betwist gemotiveerd dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, want volgens QLS is er een arbeidsovereenkomst voor de duur van zeven maanden overeengekomen. Ter onderbouwing heeft zij een verklaring overgelegd van een medewerker die het sollicitatiegesprek heeft gevoerd met werknemer en waarbij hij tijdens dit gesprek werknemer heeft uitgelegd dat de eerste arbeidsovereenkomst voor zeven maanden zou zijn. QLS heeft voorts ter onderbouwing van haar betwisting naar voren gebracht dat op

de salarisspecificaties staat “contract: bepaald”, zodat hieruit ook blijkt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Daarnaast heeft QLS de schriftelijke arbeidsovereenkomst overgelegd die zij op 22 februari 2022 aan werknemer heeft aangeboden, waarin is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst een looptijd heeft van zeven maanden. Werknemer heeft geen bezwaar gemaakt tegen de inhoud van de salarisspecificaties of de schriftelijke arbeidsovereenkomst. Gelet op de gemotiveerde betwisting van QLS rust op werknemer de bewijslast van zijn stelling dat tussen partijen mondeling een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen, want hij beroept zich met zijn verzoeken om weer tewerkgesteld te worden en om loondoorbetaling op de rechtsgevolgen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft zijn stelling onvoldoende onderbouwd. Dat in de vacaturetekst geen contractduur is opgenomen, is niet doorslaggevend nu dit iets is wat partijen later overeen kunnen komen. De kantonrechter is van oordeel dat het meedelen door werknemer dat hij meerdere jaren/een langere tijd voor QLS wilde werken, niet bewijst dat hij met QLS daadwerkelijk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen. Die wens is op zichzelf niet doorslaggevend. Werknemer heeft aldus onvoldoende onderbouwd dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waardoor de overeenkomst van rechtswege is geëindigd. QLS heeft zich niet verweerd tegen het verzoek van werknemer om QLS te veroordelen de cao-verplichting na te komen inzake deelname aan het pensioenfonds, aanmelding van het dienstverband en betaling van de pensioenpremie. Gelet op het grote belang dat werknemer heeft bij het goed melden bij het pensioenfonds, zal dit deel van het verzoek worden toegewezen. QLS heeft aan werknemer een aanzegvergoeding en een transitievergoeding betaald. Volgens werknemer had QLS deze vergoedingen moeten betalen conform het cao-loon, hetgeen door QLS is erkend. De door werknemer verzochte betaling van het restant van de aanzegvergoeding en transitievergoeding, zullen worden toegewezen. Tot slot wordt QLS veroordeeld om de wettelijke verhoging te betalen over het te laat betaalde achterstallige salaris over de periode van 3 januari 2022 tot 1 augustus 2022 en over de eindafrekening van diverse vermelde componenten. De kantonrechter matigt de wettelijke verhoging tot 10%, omdat de wettelijke verhoging een prikkel is voor de werkgever om het loon tijdig te betalen, en niet zozeer bedoeld is als schadevergoeding wegens de te late betaling van het loon.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:10861

Zaaknummer: 10121004 HA VERZ 22-81

Rechters: E. van Schouten

Advocaten: A.M. Schippers en A.J. van der Duijn Schouten

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:625 BW, 7:655 BW, 7:681 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 223 Rv