

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van chauffeur is onregelmatig opgezegd, omdat sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en geen einde van rechtswege. De arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden op de g-grond.

Feiten

Tussen partijen is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot stand gekomen voor de periode 1 januari 2020 tot 1 juli 2020 voor de functie van chauffeur voor 12 uur per week. Vervolgens is op 15 juni 2020 tussen partijen overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar voor de periode 1 juli 2020 tot 1 juli 2021. Aansluitend is op 1 juli 2021 tussen partijen overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet voor de duur van 18 maanden en derhalve van rechtswege zal eindigen op 31 december 2022, waarbij het aantal uren per week per 1 augustus 2021 zal wijzigingen naar 28 uur. Vanaf 18 oktober 2021 corresponderen partijen over een aanpassing van de arbeidsovereenkomst naar een arbeidsduur van 34 uur per week en omzetting naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Bij brief van 16 december 2022 heeft werkgeefster werknemer bericht dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op 31 december 2021 eindigt en niet zal worden voortgezet. Tussen partijen is onder meer in geschil of tussen hen sprake is (geweest) van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd. Werkgeefster verzoekt onder meer voorwaardelijk, voor het geval de kantonrechter tot het oordeel komt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de e-grond en subsidiair de g-grond.

Oordeel

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd?

Een arbeidsovereenkomst komt tot stand door middel van aanbod en aanvaarding. Dit geldt ook voor de wijziging van een arbeidsovereenkomst. Uit de tussen partijen gevoerde correspondentie blijkt dat werknemer, naar aanleiding van een overleg met B, heeft verzocht om zowel aanpassing van het aantal te werken uren als om de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd om te zetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit is in de diverse WhatsApp-berichten vervolgens bevestigd door zowel B als A. Werkgeefster heeft deze afspraken voorts (nogmaals) bevestigd door in de e-mail van 14 februari 2022 werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd toe te zenden. Naar het oordeel van de kantonrechter volgt hieruit de overeenstemming tussen partijen over een

arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd per 1 december 2021 voor 34 uur per week. Dat partijen niet beschikken over een ondertekende versie van deze arbeidsovereenkomst doet hieraan niets af. Dat, zoals werkgeefster stelt, de hoogte van het loon ook onderdeel uitmaakt van deze overeenkomst blijkt nergens uit. Ook de door werkgeefster aangehaalde omstandigheid dat niet op de loonstroken is vermeld dat sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, is in dit verband niet relevant. Dit geldt tevens voor het feit dat werknemer heeft verzocht om een volledig contract in plaats van een A4 en heeft gevraagd om toezending van alle contracten. Uit het hiervoor overwogene volgt dat sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en deze aldus door de aanzegging niet is geëindigd. Dat werkgeefster er ten onrechte van uitging dat sprake was van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd maakt niet dat sprake is van een situatie als bedoeld in de tenzij-bepaling van artikel 7:628 BW. Dit betekent dat werkgeefster met ingang van 1 januari 2023 ten onrechte het salaris niet langer heeft uitbetaald. De gevorderde doorbetaling van het loon met ingang van 1 januari 2023 wordt toegewezen.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Het verzoek op de e-grond slaagt niet. De kantonrechter is van oordeel dat gelet op de geschetste gang van zaken, met name hetgeen is gebeurd op 12 januari 2023, inmiddels wel sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Hierdoor is geen duurzame samenwerking meer mogelijk tussen partijen en ligt herplaatsing niet in de rede. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst daarom op deze grond ontbinden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:2336

Zaaknummer: 10344989

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: J.A.P.M. van Dal en D.P.M.A.H. Coppens-Roks

Wetsartikelen: 7:667 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:681 BW