

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft onvoldoende gesteld om aan te nemen dat partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn overeengekomen.*Feiten*

Werkneemster dreef eerst X. Per 1 januari 2023 is de onderneming voortgezet als vennootschap onder firma. Werknemer is van Spaanse afkomst en woont sinds januari 2022 in Nederland. Op 17 juni 2023 is werknemer voor bepaalde tijd in dienst getreden bij de vof. Hij was daar werkzaam op basis van een oproepovereenkomst voor zeven maanden. Toen werknemer na een vakantie en ziekteperiode in Spanje terugkeerde naar Nederland op 20 oktober 2022, is hij bij werkneemster in dienst getreden. Werknemer is per 24 oktober 2022 voor werkgeefster gaan werken. Begin april 2023 heeft er een incident plaatsgevonden bij een klant van werkgeefster. Hierna mocht werknemer van de desbetreffende klant geen werkzaamheden meer voor hem verrichten en heeft werkgeefster werknemer opgedragen vanaf 10 april tot 28 april 2023 werkzaamheden bij een andere klant te verrichten. Werknemer is daarnaast per WhatsApp-bericht van 10 april 2023 meegedeeld dat hij vanaf 29 april 2023 vakantie kan opnemen, totdat werkgeefster een andere klant heeft gevonden voor wie werknemer kan rijden. Op 9 mei 2023 stuurde werknemer een WhatsApp-bericht naar werkgeefster met de vraag hoe lang hij nog verplicht is om vakantie op te nemen. Werkgeefster antwoordde hierop dat werknemer niet meer voor werkgeefster werkte. Op 10 mei 2023 stuurde werkgeefster per WhatsApp-bericht een 'ontslagbrief' gedateerd 10 april 2023 naar werknemer, waarin staat de arbeidsovereenkomst van werknemer op 31 mei 2023 eindigt en dat deze overeenkomst niet zal worden verlengd. Werknemer verzoekt bij wijze van voorlopige voorziening om werkgeefster te veroordelen tot loondoorbetaling en wedertewerkstelling. Tijdens de mondeling behandeling heeft werknemer zijn primaire verzoek tot vernietiging van de door werkgeefster gedane opzegging ingetrokken. Dat betekent de arbeidsovereenkomst op 31 mei 2023 is geëindigd door opzegging van werkgeefster. Werknemer verzoekt primair betaling van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een billijke vergoeding en een transitievergoeding.

Oordeel

Voor de beoordeling van de verzoeken van werknemer is het van belang vast te stellen of sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. De bewijslast dat partijen bij gebreke van iets anders een overeenkomst voor onbepaalde tijd zijn overeengekomen, rust op werknemer. Ofschoon het lastig is (voldoende) gemotiveerd te stellen dat er geen overeenkomst voor bepaalde tijd is overeengekomen, oordeelt de kantonrechter dat werknemer hiertoe onvoldoende heeft gesteld, mede gezien de uitvoerig

gemotiveerde en onderbouwde betwisting van werkgeefster. Dat werknemer na zijn terugkeer uit Spanje zonder enige communicatie tevoren hierover voor werkgeefster is gaan werken, is niet zonder meer geloofwaardig. Dat er over niets anders dan het salaris zou zijn gesproken, roept vragen op. Verwacht mag worden dat werknemer kan toelichten, wanneer, waar, met wie en hoe dat is gecommuniceerd. Hij lijkt zich evenwel, ook niet daarnaar gevraagd op zitting, niets te kunnen herinneren in dit verband, alsof alles hem is overkomen. Als dit zo is, komt dit voor zijn rekening en risico. Dat werkgeefster in haar WhatsApp-bericht van 10 april 2023 schrijft dat zij eind mei 2023 hoopt te starten met een nieuwe klant, betekent ook niet zonder meer dat werkgeefster ervan uitging dat sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkgeefster kan immers ook overwogen hebben om de arbeidsovereenkomst te verlengen. De kantonrechter overweegt dat werknemer onvoldoende heeft gesteld om aan te nemen dat partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn overeengekomen. Nu werknemer niet heeft betwist dat in dat geval sprake is van een arbeidsovereenkomst met een einddatum van 31 mei 2023 zal daarvan worden uitgegaan. Het primaire verzoek van werknemer zal daarom worden afgewezen. Werknemer heeft recht op de subsidiair verzochte transitievergoeding en aanzegvergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:10293

Zaaknummer: 10633901 HA VERZ 23-53

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: B.C.J. Berden en Ph. Ekering

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:668 BW