

RECHTSPRAAK

Loonvordering. Werknemer heeft niet (binnen de vervaltermijn) om vernietiging van de opzegging van werkgever verzocht bij de kantonrechter. Daarom moet ervan worden uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst geëindigd is.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2023 in dienst getreden bij Suricare in de functie van verzorgende IG op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van de aan werknemer verleende verblijfsvergunning. Die verblijfsvergunning was verleend voor de periode van 1 januari 2023 tot 1 januari 2025. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat sprake was van een proeftijd van twee maanden. Op 24 april 2023 heeft Suricare de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd voor het einde van de proeftijd, wegens onvoldoende prestatie en klachten van de detacheringsinstelling. Werknemer heeft vervolgens betoogd dat de opzegging nietig was wegens een ongeldig proeftijdbeding en eiste voortzetting van het dienstverband en salarisdoorbetaling. Werknemer heeft vervolgens in een kort geding onder meer een loonvordering ingesteld tegen Suricare. In dat kortgedingvonnis is onder de beoordeling de volgende rechtsoverweging opgenomen: “Partijen zijn het er inmiddels over eens dat Suricare de arbeidsovereenkomst niet kon beëindigen op grond van het proeftijdbeding dat in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, omdat het proeftijdbeding vanwege de termijn van twee maanden niet geldig is. Partijen verschillen van mening of in de arbeidsovereenkomst, die tevens moet worden gekwalificeerd als een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW, een uitzendbeding is overeengekomen op grond waarvan de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd vanwege het beëindigen van de opdracht door de inlener.” Werknemer vordert achterstallig salaris.

Oordeel

De kantonrechter wijst de loonvordering vanaf 24 april 2023 af, omdat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet is vernietigd door een kantonrechter en er om die reden niet van kan worden uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst heeft voortgeduurd na 24 april 2023. Suricare heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen opgezegd op 24 april 2023 per die datum. Dit betekent dat de dag daarna de vervaltermijn van twee maanden begon te lopen. Werknemer heeft niet (binnen die vervaltermijn) een verzoek tot vernietiging van de opzegging ingediend bij de kantonrechter. Nu Suricare een beroep heeft gedaan op het verstrijken van de vervaltermijn, brengt dat mee dat moet worden uitgegaan van een einde van de arbeidsovereenkomst op 24 april 2023. Dat partijen het erover eens zijn geworden dat het

proeftijdbeding, waarnaar verwezen is in de opzegbrief, niet geldig was, maakt de opzegging zelf niet nietig. De vordering van werknemer wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1733

Zaaknummer: 10650044 CV EXPL 23-22254

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: E. Spijer en F.J.N. Hendriksen-Rattan-Tewari

Wetsartikelen: