

RECHTSPRAAK

Vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is op grond van cao-ketenregeling niet geconverteerd naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft geen recht op gefixeerde schadevergoeding. Ook voor toekenning billijke vergoeding bestaat geen grond.

Feiten

Werknemer is op enig moment in dienst getreden van werkgeefster. Op de arbeidsovereenkomst is de cao E-commerce (hierna: de cao) van toepassing. Werknemer heeft op 27 september 2023 ontslag op staande voet genomen. In de tussenbeschikking van 6 maart 2024 is werkgeefster op verzoek van werknemer veroordeeld tot betaling van de wettelijke verhoging over achterstallig loon, vermeerderd met de wettelijke rente. Ter beantwoording ligt nog voor of werknemer recht heeft op de door hem verzochte billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Bij de beantwoording van die vraag is bepalend of de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussen partijen, mede gelet op de ketenregeling in de cao (maximaal vier arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd binnen twee jaar, waarbij arbeidsovereenkomsten met uitzenders en payrollers niet meetellen), van kleur is verschoten en dus van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is geworden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op basis van de door partijen ingediende stukken kan worden vastgesteld dat werknemer eerst twee bepaaldetijdscontracten met een uitzend- dan wel payrollbedrijf heeft gesloten. Tijdens de looptijd van de tweede arbeidsovereenkomst is de arbeidsovereenkomst van werknemer overgenomen door werkgeefster. Nadien heeft werknemer met werkgeefster nog twee keer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten. De vier arbeidsovereenkomsten zijn gesloten binnen het (in de cao genoemde maximale) tijdsbestek van twee jaar. Op grond van de uitzonderingsbepaling van artikel 2.3 van de cao, maakt de eerste arbeidsovereenkomst van werknemer echter geen onderdeel uit van het genoemde maximum van vier arbeidsovereenkomsten. De kantonrechter concludeert dan ook dat de laatste arbeidsovereenkomst niet van kleur is verschoten en dus een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is (gebleven). De arbeidsrelatie tussen partijen is van rechtswege geëindigd op 28 december 2023. Werknemer heeft daarom geen recht op de door hem verzochte gefixeerde schadevergoeding. Ook voor toekenning van een billijke vergoeding bestaat naar het oordeel van de kantonrechter geen grond. Niet is gebleken dat werkgeefster de op haar rustende re-integratieverplichtingen ten aanzien van werknemer heeft

veronachtzaamd. Werknemer stelt in het kader van de billijke vergoeding verder dat hij onder invloed van een hevige gemoedstoestand ontslag heeft genomen en dat werkgeefster heeft verzuimd te onderzoeken of hij daadwerkelijk ontslag beoogde. Werkgeefster heeft dit echter onderkend, waarna zij lopende deze procedure het loon over ruim drie maanden heeft nabetaald. Werknemer heeft daarvoor niet hoeven werken. Werkgeefster is daarnaast in de tussenbeschikking veroordeeld tot betaling van de wettelijke verhoging en de wettelijke rente over de nabetaling. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer, mocht hij door het handelen van werkgeefster schade hebben geleden, voldoende is gecompenseerd. Afwijzing van de verzoeken van werknemer (waarop bij tussenbeschikking nog niet is beslist) volgt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 11-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:3689

Zaaknummer: 10811986 \ EJ VERZ 23-404

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: L.E. van Drooge

Wetsartikelen: 7:668a BW en 7:672 BW