

RECHTSPRAAK

Werkgeefster zegt einde oproepovereenkomst met schoonheidsspecialiste te laat aan waardoor deze is verlengd. Aanzegging is niet te kwalificeren als tussentijdse opzegging en werkgeefster concretiseert onvoldoende waarom de referteperiode van drie maanden niet op gaat.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 2 december 2019 voor de duur van zeven maanden als oproepkracht bij Jasmine Laser Clinic B.V. (hierna: JLC) in dienst getreden in de functie van schoonheidsspecialiste. In artikel 2 van de arbeidsovereenkomst is bepaald dat die van rechtswege eindigt op 30 juni 2020, zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. In artikel 4 van de arbeidsovereenkomst is bepaald dat beide partijen de overeenkomst tussentijds kunnen opzeggen met een opzegtermijn van een maand. Werkneemster heeft tot en met de maand juli 2020 werkzaamheden verricht voor JLC. In een brief van 10 augustus 2020 heeft JLC aan werkneemster geschreven dat zij het dienstverband met haar niet wenst voort te zetten. Dit houdt in dat met ingang van 30 juli 2020 haar arbeidsovereenkomst eindigt. Per brief van 12 augustus 2020 heeft JLC aan werkneemster bericht dat zij gebruikmaakt van de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen met ingang van 30 juni 2020. Wegens te late schriftelijke opzegging biedt JLC aan het salaris door te betalen tot 12 september 2020. Werkneemster heeft geen salaris meer ontvangen na 30 juli 2020. Wel heeft JLC de aanzegvergoeding aan werkneemster betaald. Werkneemster vordert dat JLC veroordeeld zal worden om een bedrag van € 831,27 bruto per maand te betalen vanaf 1 september 2020 tot aan de dag dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd.

*Oordeel**Aanzegging niet tijdig*

Partijen hebben een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten, die op 30 juni 2020 zou eindigen. Omdat werkneemster na 30 juni 2020 nog heeft gewerkt en vaststaat dat JLC voor die datum niet (schriftelijk) heeft aangezegd dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden voortgezet, is de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juli 2020 verlengd voor de duur van zeven maanden (art. 7:668 lid 4 onder a BW). Voor beantwoording van de vraag of de verlengde arbeidsovereenkomst vervolgens is geëindigd door middel van de brieven van 10 en 20 augustus 2020 die JLC aan werkneemster heeft gestuurd, is van belang of werkneemster uit die brieven heeft moeten begrijpen dat JLC de verlengde arbeidsovereenkomst tussentijds heeft opgezegd. Uit de brieven van 10 en 12 augustus 2020 blijkt niet (duidelijk) dat JLC het

verlengde dienstverband wilde opzeggen. Een opzegging per 30 juni 2020 was immers niet noodzakelijk, omdat de arbeidsovereenkomst per die datum van rechtswege zou eindigen. Uit die twee brieven heeft werkneemster daarom in redelijkheid niet kunnen en hoeven afleiden dat JLC bedoeld heeft de verlengde arbeidsovereenkomst tussentijds te beëindigen. Dit betekent dat het aannemelijk is dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat het verlengde dienstverband niet door opzegging op 10 dan wel 12 augustus 2020 is geëindigd. Het gevolg is dat de arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en JLC voortduurt. JLC is dan ook gehouden om aan werkneemster het gebruikelijke loon door te betalen. Dit betekent dat werkneemster aanspraak kan maken op loon na 30 juli 2020.

Rechtsvermoeden arbeidsomvang

Omdat werkneemster op basis van een oproepovereenkomst werkzaamheden verrichtte en niet op basis van een overeengekomen aantal uren heeft werkneemster met een beroep op artikel 7:610b BW gesteld dat moet worden uitgegaan van de gemiddelde uren die zij in de laatste drie maanden voor het dienstverband heeft gewerkt. Het had in dit geval op de weg van JLC gelegen om nader te concretiseren waarom in het onderhavige geval niet van een referteperiode van drie maanden kan worden uitgegaan. JLC heeft wel gesteld dat de urenomvang sterk wisselde, maar niet dat er na 30 juli 2020 wegens de aard van de functie en de branche waarin JLC opereert voor werkneemster geen werkzaamheden voorhanden zullen zijn. JLC heeft thans onvoldoende ingebracht om het vermoeden te ontkrachten, met dien verstande dat voor het bepalen van de gemiddelde arbeidsomvang ook de maand februari 2020 zal worden betrokken. Daarom zal voorshands worden uitgegaan van het door werkneemster opgegeven gemiddelde salaris over de maanden mei 2020 (€ 1.046,65 bruto), juni 2020 (€ 920,15 bruto) en juli 2020 (€ 627,00 bruto) én de maand februari 2020 (€ 701,25 bruto). Het gemiddelde salaris per maand bedraagt dan € 823,76 bruto (€ 3.295,05/4). Omdat werkneemster betaling van loon heeft gevorderd vanaf 1 september 2020 wordt dit toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:5671

Zaaknummer: KK 20-644

Rechters: B. Brokkaar

Advocaten: A.M. Feringa en A.F. Bungener

Wetsartikelen: 7:610b BW en 7:668 BW