

RECHTSPRAAK

Werknemer wordt na einde looptijd derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gevraagd vergelijkbare werkzaamheden te verrichten. Sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.*Feiten*

Werknemer is op 1 mei 2019 in dienst getreden bij Haring & Zeevis groothandel Atlantic B.V. (hierna: Atlantic). Partijen hebben driemaal een schriftelijke arbeidsovereenkomst gesloten voor bepaalde tijd. De eerste arbeidsovereenkomst betrof een duur van drie maanden, de tweede arbeidsovereenkomst tien maanden en de derde arbeidsovereenkomst zes maanden. Deze laatste arbeidsovereenkomst eindigde op 1 december 2020. Bij brief van 27 oktober 2020 heeft Atlantic aan werknemer bericht dat de arbeidsovereenkomst per 1 december 2020 niet zal worden verlengd. Op 6 en 7 december 2020 heeft werknemer chauffeurswerkzaamheden voor Atlantic verricht door op haar verzoek een rit naar Duitsland te maken. Bij terugkomst op 7 december 2020 voelde werknemer zich niet goed en is hij in het ziekenhuis opgenomen en behandeld wegens hartklachten. Hij heeft Atlantici daarover dezelfde dag bericht. Op 11 december 2020 is werknemer uit het ziekenhuis ontslagen. Werknemer vordert Atlantic te veroordelen tot onder meer betaling van het achterstallig loon over december 2020, januari 2021 en februari 2021.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat het werken als chauffeur op 6 en 7 december 2020 gelijk is aan het soort werkzaamheden dat werknemer voor 1 december 2020 voor Atlantic als werknemer van Atlantic heeft uitgevoerd. Werknemer heeft betwist dat hij de werkzaamheden op 6 en 7 december 2020 anders dan als werknemer heeft uitgevoerd en dat hij met Atlantic af zou hebben gesproken als zzp'er aan de slag te gaan. Hij heeft er daarbij op gewezen dat hij zelfs geen kvk-nummer heeft en dat een uurtarief van € 18,50 voor de werkzaamheden niet reëel kan worden genoemd. Met een gemotiveerde betwisting van werknemer lag het op de weg van Atlantic om haar stelling, inhoudende dat partijen afspraken hebben gemaakt over door werknemer op zzp-basis uit te voeren opdrachten en dat deze rit naar Duitsland een zodanige opdracht was, van een concrete onderbouwing te voorzien. Die is echter uitgebleven. Atlantic heeft geen enkel inzicht verschaft in de wijze waarop afspraken tussen partijen zouden zijn gemaakt, terwijl verondersteld mag worden dat partijen er alle belang bij zouden hebben om de nieuwe juridische status van opdrachtgever/opdrachtnemer (in plaats van werkgever/werknemer) duidelijk vast te leggen. Met het voorgaande komt de kantonrechter vooralsnog tot de conclusie dat werknemer op grond van gedragingen van Atlantic heeft mogen aannemen dat de arbeidsovereenkomst na afloop van 30 november 2020

is voortgezet. Omdat partijen al drie (aaneensluitende) arbeidsovereenkomsten hadden gesloten converteert de derde arbeidsovereenkomst in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Gelet op het voorgaande acht de kantonrechter de kans zo groot dat in een bodemprocedure ervan zal worden uitgegaan dat werknemer vanaf 1 december 2020 voor onbepaalde tijd in dienst is van Atlantic en dat zij werknemer loon (bij ziekte) dient te betalen, dat de loonvordering voor toewijzing vatbaar is.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:4714

Zaaknummer: 9103171 RL 21-4966

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: M.J. van Basten Batenburg en M.W.R. Hoogstraten

Wetsartikelen: 7:668a BW