

RECHTSPRAAK

Overeenkomst met chauffeur wordt aangemerkt als voorovereenkomst. Het niet verrichten van de overeengekomen arbeid komt niet voor rekening van de werkgever. Ontbinding op de h-grond omdat de arbeidsovereenkomst een lege huls is geworden.*Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 2020 in dienst getreden bij werkgeefster als chauffeur op basis van een oproepovereenkomst. Deze overeenkomst is met ingang van 1 februari 2021 met 16 maanden verlengd. Enig opdrachtgever van werkgeefster is bedrijf X. Vanaf 10 januari 2021 bezorgde werknemer postpakketten voor bedrijf X. Omdat er veel klachten waren van klanten over het niet afleveren van pakketten op deze route, heeft bedrijf X een onderzoek uitgevoerd en is werkgeefster op 17 maart 2021 verhoord door twee Investigators van bedrijf X. Op basis van de uitkomsten van dit verhoor heeft bedrijf X besloten om werknemer op te nemen in het Normovertredingregister. Dit betekent dat werknemer niet meer voor werkzaamheden binnen bedrijf X mag worden ingezet. Werkgeefster heeft werknemer vanaf 17 maart 2021 niet meer opgeroepen om te werken en werknemer heeft vanaf die datum ook geen salaris meer ontvangen. Werknemer verzoekt de kantonrechter primair het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgeefster te veroordelen tot betaling van zijn salaris en subsidiair werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 7.953 en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Werkgeefster heeft als tegenverzoek verzocht in geval geen sprake zou zijn van een ontslag op staande voet om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat voor de beoordeling van de verzoeken van werknemer in de eerste plaats dient te worden vastgesteld wat de aard is van de tussen partijen gesloten oproepovereenkomst en – meer in het bijzonder – of sprake is van een arbeidsovereenkomst. De kantonrechter komt tot de conclusie dat sprake is van een voorovereenkomst, omdat het gezagslement ontbreekt. Gezien het feit dat werknemer sinds 1 augustus 2020 al een aantal keer aan de oproepen van werkgeefster gehoor had gegeven moet worden vastgesteld dat op enig moment in de maand augustus 2020 al sprake was van de vierde arbeidsovereenkomst, zodat deze laatste arbeidsovereenkomst geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd. Dat werknemer na 17 maart 2021 niet meer is opgeroepen door werkgeefster is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende om te stellen dat werknemer op staande voet is ontslagen. Vervolgens moet worden beoordeeld of werknemer na 17 maart 2021 jegens werkgeefster

aanspraak kon maken op doorbetaling van zijn salaris. Gezien het verslag van de Investigators en de gebrekkige verweren van werknemer dient de omstandigheid dat werknemer de bedongen werkzaamheden als chauffeur niet meer voor werkgeefster kan uitvoeren omdat hij niet meer voor de enige opdrachtgever bedrijf X kon worden ingezet, niet voor rekening van werkgeefster maar voor rekening van werknemer te komen en was werkgeefster op grond van artikel 7:628 BW niet gehouden om het loon van werknemer door te betalen. Ten aanzien van het tegenverzoek van werkgeefster tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst overweegt de kantonrechter dat de arbeidsovereenkomst niet op de e-grond wordt ontbonden. Hoewel werknemer de schijn tegen heeft en bij de bespreking van de verzoeken van werknemer is geoordeeld dat de omstandigheid dat hij de bedongen werkzaamheden niet meer kan verrichten omdat hij niet meer voor bedrijf X mag rijden voor zijn rekening komt, staat niet met zekerheid vast dat hij de vijftien verdwenen pakketten daadwerkelijk heeft gestolen of laten stelen. Het verzoek tot ontbinding op de g-grond is eveneens niet toewijsbaar. Omdat niet vaststaat dat werknemer de postpakketten daadwerkelijk heeft weggenomen is het mogelijk dat het gebrek aan vertrouwen dat werkgeefster in werknemer heeft, onterecht is. De kantonrechter acht daarom de h-grond de meest passende grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Doordat werknemer de bedongen arbeid voor bedrijf X niet meer kan verrichten terwijl bedrijf X de enige opdrachtgever van werkgeefster is, is de arbeidsovereenkomst een zogenoemde 'lege huls' geworden. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:5298

Zaaknummer: 9202519 UE VERZ 21-145 MS/1270

Rechters: C. Wallis

Advocaten: C.D.R. Schoonderbeek en I.C.M.C. de Henriquez-van Wetering

Wetsartikelen: 7:669 sub h BW en 7:671b BW