

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Loonvordering. Arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd. Ketenregeling. Proefperiode eerste arbeidsovereenkomst in keten.****Feiten*

In augustus 2019 heeft werknemster een paar dagen proefgedraaid bij werkgever als serveerster. Partijen spraken vervolgens mondeling af dat werknemster 32 uur per week zou werken voor werkgever. Werkgever heeft vrijwel wekelijks € 400 netto overgemaakt op de bankrekening van werknemster. Gedurende 17 weken in deze periode heeft werkgever geen loon overgemaakt en op een aantal data heeft werkgever extra betalingen gedaan. Op 26 augustus 2022 heeft werkgever het einde van de arbeidsovereenkomst per 1 september 2022 aangezegd. Werknemeester vordert in kort geding onder meer loondoorbetaling, omdat sprake zou zijn van een dienstverband voor onbepaalde tijd.

*Oordeel*

Ook als werkgever wordt gevolgd in zijn standpunt dat steeds tijdelijke arbeidsovereenkomsten zijn gesloten, heeft de laatste tijdelijke arbeidsovereenkomst voorshands als voor onbepaalde tijd te gelden vanwege de ketenregeling in artikel 7:668a BW. Werkgever heeft namelijk erkend dat werknemster een aantal dagen in augustus 2019 op proef heeft gewerkt voordat zij per 1 september 2019 officieel startte. In die proefperiode heeft werknemster werkzaamheden verricht, loon ontvangen en stond zij onder gezag van werkgever. Hiermee is voldaan aan de drie elementen voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst als genoemd in artikel 7:610 lid 1 BW. De proefperiode telt daarom als eerste arbeidsovereenkomst mee in de keten. Als de proefperiode onderdeel had moeten uitmaken van de eerste arbeidsovereenkomst, dan had werkgever dit schriftelijk met werknemster moeten afspreken (artikel 7:652 lid 2 BW). Dat heeft werkgever niet gedaan. Na de proefperiode is de tweede arbeidsovereenkomst aangegaan van 1 september 2019 tot 1 september 2020. Hierna is de derde arbeidsovereenkomst aangegaan van 1 september 2020 tot 1 september 2021. Dit betekent dat de vierde arbeidsovereenkomst vanaf 1 september 2021 als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft te gelden (artikel 7:668a lid 1 sub b BW). Op grond van het voorgaande is het aannemelijk dat in een eventuele bodemprocedure geoordeeld zal worden dat werkgever het loon van werknemster ook na 1 september 2022 verschuldigd is. Hoewel de vordering om het loon na 1 september 2022 door te betalen een toekomstige vordering is die nog niet opeisbaar is, wordt deze toegewezen, omdat er gegronde vrees is dat werkgever het loon van werknemster niet zal betalen. Hij meent immers dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is opgezegd.

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 07-10-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2022:4010

**Zaaknummer:** 10081138

**Rechters:** M.M.J. Schoenaker

**Advocaten:** M.J. Hamer en mr. A.A. Mayland

**Wetsartikelen:** 7:610 BW, 7:652 BW en 7:668a BW