

RECHTSPRAAK

Verklaring voor recht dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Geen verweer tegen merendeel primaire verzoeken. Partijen twisten enkel nog over de vraag of aan de wedertewerkstelling een dwangsom verbonden moet worden en over de hoogte van de wettelijke verhoging.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 maart 2019 bij werkgever (eenmanszaak) in dienst getreden als allround medewerker, op basis van een oproepovereenkomst voor bepaalde tijd voor één jaar, eindigend op 1 maart 2020. Deze arbeidsovereenkomst is na afloop van de vermelde termijn stilzwijgend voortgezet onder dezelfde voorwaarden. Op 31 december 2020 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin onder meer is bepaald dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd per 1 januari 2021. Op 28 april 2021 zijn partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan voor de periode van 28 april 2021 tot en met 28 juni 2021. In deze overeenkomst is opgenomen dat werknemer in dienst zal treden in de functie van vakkracht, tegen een salaris van € 10,24 per gewerkt uur plus 8% vakantietoeslag. Op 1 juli 2021 zijn partijen wederom een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan, voor de periode van 1 juli 2021 tot en met 1 januari '2021', waarin werknemer de functie van vakkracht vervulde voor 40 uren per week tegen een maandsalaris van € 2.399,25 bruto plus 8% vakantietoeslag. Op de arbeidsovereenkomst is de horeca-cao 2020 van toepassing verklaard. Deze arbeidsovereenkomst is na afloop van de genoemde termijn stilzwijgend voortgezet. Op 23 juni 2022 overkomt werknemer een ongeval. Werkgever bericht op 22 april 2023 dat de arbeidsovereenkomst op 1 juni 2023 van rechtswege eindigt. Op 12 juni 2023 schrijft de bedrijfsarts in het actueel oordeel dat werknemer ziek uit dienst is gemeld en dat hij gelet op de medische klachten geen uitspraak kan doen over het ontstaan van restbeperkingen. Op 10 juli 2023 verzet werknemer zich tegen de beëindiging van rechtswege en eist voortzetting van het dienstverband, re-integratie en betaling van achterstallig loon. Werknemer wendt zich tot de kantonrechter en verzoekt primair een verklaring voor recht dat op grond van de ketenregeling sprake is van arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, (achterstallig) loon, wedertewerkstelling, medewerking verlenen aan re-integratie en nabetaling pensioenafdracht. Werkgever heeft op de mondelinge behandeling expliciet verklaard dat geen verweer (meer) wordt gevoerd tegen het leeuwendeel van de primaire verzoeken van werknemer, met uitzondering van de verzochte maximale wettelijke verhoging en de onder verzochte dwangsom.

Oordeel

Het merendeel van de primaire verzoeken wordt toegewezen. De verzochte wettelijke verhoging wordt gematigd tot 20% omdat de kantonrechter heeft begrepen dat werkgever, nadat zijn gemachtigde in beeld is gekomen, alsnog heeft erkend dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarna hij de loonbetalingen aan werknemer heeft voortgezet. Werkgever erkent sindsdien bovendien ook dat hij de verzochte indexaties eveneens verschuldigd aan werknemer is verschuldigd. Naar aanleiding van de op de mondelinge behandeling door beide partijen gedane uitlatingen begrijpt de kantonrechter echter dat in ieder geval de begeleiding door de bedrijfsarts zeer recent een serieus vervolg heeft gekregen en dat partijen op advies van diezelfde bedrijfsarts een mediationtraject zullen ingaan, waarvoor werkgever ook reeds zijn financiële akkoord heeft verleend. Werkgever heeft ook uitdrukkelijk toegezegd om in de toekomst aan zijn re-integratieverplichtingen als werkgever te zullen voldoen. De verzochte dwangsom wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:11068

Zaaknummer: 10638108 AO23-93

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: A.T. Leigh en G.C.P. Brandt

Wetsartikelen: 7:668a BW; 7:670 BW; 7:671 BW; 7:681 BW, 25 lid 9 Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen