

RECHTSPRAAK

Verzoeken werknemer, gebaseerd op het bestaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, grotendeels afgewezen. Werkgever heeft arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met arbeidsongeschikte werknemer rechtsgeldig aangezegd.*Feiten*

Werknemer is op 28 mei 2023 in dienst getreden bij werkgever als oproepkracht. Werkgever heeft werknemer vervolgens een schriftelijk aanbod gedaan voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daarna hebben partijen een arbeidsovereenkomst ondertekend op 20 november 2023, die vermeldt dat zij is aangegaan voor de duur van zes maanden. Werknemer is op 2 januari 2024 arbeidsongeschikt geworden. Werkgever heeft werknemer op 11 april 2024 laten weten dat de arbeidsovereenkomst zou eindigen op 19 april 2024 en niet zou worden verlengd. De gemachtigde van werknemer heeft vervolgens laten weten dat tussen partijen sinds 2 oktober 2023 sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, zodat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd. Werknemer verzoekt voor recht te verklaren dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, en een veroordeling van werkgever om werknemer weder tewerk te stellen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeleverd, maar die is door partijen nooit ondertekend, omdat werknemer het brutoloon te laag vond. De arbeidsovereenkomst die per 20 november 2023 is aangegaan is expliciet voor de duur van zes maanden aangegaan, en betreft de derde arbeidsovereenkomst tussen partijen. Dat werknemer aanvoert dat hij bij het ondertekenen van die arbeidsovereenkomst in de veronderstelling was dat die voor onbepaalde tijd zou zijn, kan hem niet baten. De schriftelijke arbeidsovereenkomst is een onderhandse akte die dwingende bewijskracht heeft. Bovendien blijkt nergens uit dat werkgever werknemer in de veronderstelling heeft gebracht dat het een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou betreffen. Het verzoek tot wedertewerkstelling wordt dan ook eveneens afgewezen. Werknemer heeft de transitievergoeding nog niet ontvangen terwijl de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgever niet wordt voortgezet, zodat de transitievergoeding wordt toegewezen. Ook wordt de – onbetwiste – loonvordering over 11 april tot en met 19 mei 2024 toegewezen. Partijen twisten over de hoogte van de loondoorbetaling. In de arbeidsovereenkomst is niet afgesproken dat werknemer recht heeft op 100% loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid,

maar dit is de eerste maanden van arbeidsongeschiktheid wel gebeurd. De cao voor het Horeca- en aanverwante bedrijf is geëindigd op 31 december 2023 en pas weer algemeen verbindend verklaard op 11 juli 2024. In de arbeidsovereenkomst is de cao niet geïncorporeerd. In de periode van arbeidsongeschiktheid gold de cao dus niet voor werknemer en werkgever. Er wordt teruggegrepen op artikel 7:629 BW op grond waarvan werknemer 70% krijgt doorbetaald over 11 april tot en met 19 mei 2024. Het verzoek tot het veroordelen van werkgever tot betaling van de buitengerechtelijke kosten wordt afgewezen. De gemachtigde van werknemer heeft één sommatiebrief gestuurd. Andere buitengerechtelijke werkzaamheden zijn niet gesteld. Deze geringe werkzaamheden rechtvaardigen geen vergoeding. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 05-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:6317

Zaaknummer: 11167425 AZ VERZ 24-45

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: M.M. Vanhommerig en A.L. van den Bergh

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:668a lid 1 BW en 7:673 BW