

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

<p>Ondertekening door werknemer van een brief van werkgever waarin de duur van de derde tijdelijke arbeidsovereenkomst achteraf wordt gesteld op ´´n jaar, in plaats van een halfjaar, leidt tot vernietiging van deze laatste arbeidsovereenkomst op grond van dwaling. Werknemer is voor onbepaalde tijd in dienst.</p>

Feiten

Werknemer is op 6 mei 2015 bij werkgever in dienst getreden. De eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd liep van 6 mei 2015 tot 7 november 2015. De tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd liep van 8 november tot 7 mei 2016. De derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd liep van 8 mei 2016 tot en met 6 november 2016 en is bij voorbaat schriftelijk aangezegd in de verlengingsbrief. Werknemer is na 6 november 2016 werkzaamheden blijven verrichten voor werkgever. Bij brief van 12 januari 2017 heeft werkgever werknemer bericht: ‘[...] Hierbij bevestigen wij, met inachtneming van de wettelijke aanzegtermijn, dat jouw arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt verlengd met een periode van 12 maanden. [...] Hierbij komt de brief die jij 6 mei 2016 hebt ontvangen te vervallen en wordt deze nietig verklaard. [...] Derhalve eindigt jouw arbeidsovereenkomst, vooralsnog, op 6 mei 2017. [...]’ Werknemer heeft deze brief op 20 januari 2017 voor akkoord ondertekend. De arbeidsovereenkomst is vanaf 6 mei 2017 niet verlengd, dit is in een brief van 5 mei 2017 bevestigd. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van de opzegging.

Oordeel

De kantonrechter begrijpt dat de brief d.d. 5 mei 2017, die een bevestiging is van het standpunt van werkgever dat sprake was van een derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die per 6 mei 2017 van rechtswege zou eindigen, door werknemer als opzeggingsbrief is opgevat. Ter zitting is als onweersproken vast komen te staan dat voorafgaand aan het ondertekenen van de verlengingsbrief d.d. 6 mei 2016 deze brief door partijen samen is doorgelezen. Derhalve wordt het verweer van werkgever – dat van meet af aan tussen partijen duidelijk was dat de derde arbeidsovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar zou zijn en dat één en ander niet correct schriftelijk is vastgelegd – verworpen. Werkgever had zich als werkgever ervan bewust moeten zijn dat haar brief en de daarin neergelegde wijziging de rechtspositie van werknemer zou wijzigen en dat brengt mee dat zij de gevolgen van het

ondertekenen van de brief aan werknemer had moeten meedelen alvorens de brief ter ondertekening aan werknemer voor te leggen. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat als voor hem duidelijk was geweest dat hij door ondertekening van de brief van 12 januari 2017 mogelijk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou inleveren, en dus bij een juiste voorstelling van zaken, de brief nooit zou hebben ondertekend én onweersproken gesteld dat hij de vernietigbaarheid van de overeenkomst tot wijziging van de duur van de derde arbeidsovereenkomst, die tussen partijen is ontstaan op 20 januari 2017 door zijn ondertekening, reeds heeft ingeroepen op grond van dwaling. De kantonrechter is van oordeel dat op grond van de feiten en omstandigheden die zich hebben voorgedaan rondom de ondertekening van de brief d.d. 12 januari 2017 de overeenkomst die door ondertekening tot stand is gekomen rechtsgeldig is vernietigd op grond van dwaling ex artikel 6:228 lid 1 onderdeel b BW. Het voorgaande leidt ertoe dat er vanaf 7 november 2016 op grond van artikel 7:668a lid 1 onderdeel b BW een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan die niet rechtsgeldig is beëindigd zodat de opzegging zal worden vernietigd op grond van artikel 7:681 lid 1 onderdeel a BW. Uit de e-mail van 27 juni 2017 van werknemer aan werkgever begrijpt de kantonrechter dat werknemer zich via zijn gemachtigde beschikbaar heeft gesteld voor het verrichten van werkzaamheden. De kantonrechter zal het loon dan ook toewijzen vanaf 28 juni 2017. De wettelijke verhoging zal ook worden toegewezen (geen matiging), evenals de wettelijke rente. De door werkgever uitbetaalde transitievergoeding is onverschuldigd betaald en dient te worden terugbetaald door werknemer.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-09-2017

Zaaknummer: 6132197 \ VZ VERZ 17-18052