

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting WerkVoorHeerlen

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt geacht stilzwijgend voor dezelfde tijd als de vorige overeenkomst te zijn voortgezet. Ontbindingsverzoeken werkgever integraal afgewezen (h-grond, e-grond, g-grond).

Feiten

Werknemer is op 3 augustus 2016 krachtens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij Stichting WerkVoorHeerlen (hierna: WVH) in dienst getreden als algemeen medewerker. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat deze voor de duur van elf maanden is aangegaan en van rechtswege zou eindigen op 4 juni 2017 zonder dat voorafgaande opzegging vereist is. Op 12 juni 2017 heeft werknemer zich ziek gemeld. In dit verband heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat werknemer geschikt was tot het verrichten van aangepaste werkzaamheden. Aan dit advies heeft werknemer geen gevolg gegeven omdat hij zich niet in staat achtte de aangepaste werkzaamheden te verrichten. Vervolgens heeft WVH bij aangetekende brief van 17 juli 2017 de uitbetaling van het loon van werknemer stopgezet. Ook is bij dezelfde brief een contractverlenging voor de maand juli 2017 toegestuurd. Hierbij is medegedeeld dat werknemer meerdere malen is opgeroepen om het contract te komen tekenen, maar hieraan geen gehoor heeft gegeven. WVH geeft verder aan dat indien het contract niet getekend geretourneerd wordt, hieraan de gevolgtrekking wordt verbonden dat werknemer geen prijs stelt op de verlenging van zijn contract, zodat dit geacht wordt op 2 juli 2017 te zijn geëindigd. Werknemer verzoekt de kantonrechter thans voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst stilzwijgend is voortgezet. WVH verzoekt op haar beurt voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd dan wel deze te ontbinden respectievelijk op de h-, e- en g-grond.

Oordeel

Stilzwijgende voortzetting

De kantonrechter oordeelt als volgt. WVH heeft ná 2 juli 2017 (de dag waarop de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigde) het loon aan werknemer doorbetaald. Verder zijn nadien aan werknemer re-integratieverplichtingen opgelegd en is hij tevens opgeroepen op 14 juli 2017 te verschijnen bij de bedrijfsarts. Ook heeft WVH bij brief van 17 juli 2017

aangegeven dat zij in het gedrag van werknemer aanleiding had gevonden om over te gaan tot de opschorting van het aan hem verschuldigde loon. Op grond van deze feiten en omstandigheden, en in het bijzonder de gedragingen van WVH, mocht werknemer naar het oordeel van de kantonrechter aannemen dat de arbeidsovereenkomst stilzwijgend, althans zonder tegenspraak, is voortgezet.

Duur van verlengde arbeidsovereenkomst

WVH voert aan dat uit de brieven van 13 en 17 juli 2017 kan worden afgeleid dat zij de arbeidsovereenkomst (slechts) met de duur van een maand heeft willen verlengen. Dit standpunt wordt door de kantonrechter verworpen. Er is namelijk niet gebleken dat partijen vóór 2 juli 2017 hebben gesproken over de (duur van de) voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft eerst door de brief van 13 juli 2017 (met terugwerkende kracht) kennis kunnen nemen van het feit dat WVH de arbeidsovereenkomst met de duur van een maand wilde verlengen. Van een schriftelijke wilsuiting van werknemer gericht op verlenging van de arbeidsovereenkomst met een maand is evenmin gebleken. De kantonrechter oordeelt derhalve dat de arbeidsovereenkomst wordt geacht voor dezelfde tijd te zijn voortgezet. In het onderhavige geval leidt deze vaststelling ertoe dat de arbeidsovereenkomst met elf maanden wordt verlengd. De door de werknemer verzochte verklaring voor recht wordt op dit punt toegewezen.

Ontbindingsverzoeken afgewezen

De door WVH aangevoerde eerste grond voor ontbinding (h-grond) dient naar het oordeel van de kantonrechter te worden afgewezen. WVH heeft op dit punt aangevoerd dat zij op grond van de Participatiewet loonkostensubsidie van de gemeente Heerlen ontvangt en dat deze voor werknemer – doordat WVH hem bij de gemeente heeft afgemeld – definitief is komen te vervallen en niet opnieuw kan worden verkregen. Het voorgaande levert volgens de kantonrechter geen argument voor ontbinding op. Evenmin blijkt uit de arbeidsovereenkomst dat het wegvallen van de subsidie een ontbindende voorwaarde vormt. De h-grond kan derhalve niet tot ontbinding leiden. WVH voert subsidiair aan dat de arbeidsovereenkomst dient te worden ontbonden wegens verwijtbaar handelen door werknemer, die volgens haar niet de juiste motivatie toont en op structurele basis weigert medewerking te verlenen aan aangeboden uitstroomactiviteiten. De kantonrechter is evenwel van oordeel dat ook deze omstandigheden de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet kunnen rechtvaardigen. Er is namelijk geen enkel gespreksverslag of enig ander geschrift waaruit blijkt dat WVH op een eerder moment kritiek heeft geuit op de houding van werknemer. Daarnaast is hij ook nimmer formeel terechtgewezen. Tot slot voert WVH aan dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Ook deze stelling wordt door de kantonrechter verworpen, omdat niet is komen vast te staan dat de arbeidsverhouding ‘duurzaam en ernstig’ verstoord is geraakt. Daarnaast heeft WVH geen substantiële en concrete inspanningen geleverd om de verstoring onderling op te lossen. Het verzoek tot ontbinding kan dus ook niet toegewezen worden op de g-grond. De conclusie is dat de ontbindingsverzoeken integraal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 27-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:10438

Zaaknummer: 6281501 AZ VERZ 17-120

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: J.P. van Mulken en E.V.C. Savelkoul

Wetsartikelen: 7:668 lid 1 onderdeel a BW, 7:668 lid 1 onderdeel b BW, 7:668 lid 4 onderdeel a BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:669 lid 3 onderdeel h BW