

RECHTSPRAAK

werknemer/X

Geen sprake van stilzwijgende verlenging arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft aan de ontslagbrief niet de verwachting kunnen ontlenen dat de arbeidsovereenkomst was verlengd, alleen al omdat hij deze ontslagbrief naar eigen zeggen niet heeft ontvangen.

Feiten

Werknemer is met X een schriftelijke uitzendovereenkomst aangegaan met een looptijd vanaf 29 mei 2014 tot en met 22 februari 2015. Op 18 november 2014 heeft gedurende een tewerkstelling bij derden een incident met een heftruck plaatsgevonden, waarbij werknemer letsel aan zijn been heeft opgelopen. Hij heeft vanaf dat moment geen werkzaamheden meer voor X verricht. X heeft aan werknemer aangegeven dat hij op 23 februari 2015 op het werk diende te verschijnen. Werknemer is die dag niet verschenen en heeft aan X laten weten dat hij in Polen verbleef. X heeft diezelfde dag nog een brief aan werknemer verzonden met de mededeling dat hij op staande voet was ontslagen omdat, kort gezegd, hij niet op zijn werk was verschenen. De ontslagbrief heeft werknemer niet bereikt. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat op 23 februari 2015 sprake was van een arbeidsovereenkomst tussen partijen en dat deze heeft voortgeduurd tot ten minste 18 november 2015 en het gegeven ontslag te vernietigen. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Oordeel

Werknemer is op 23 februari 2015 niet op het werk verschenen. Hij heeft zich evenmin ziek gemeld. Hij heeft zich ook in de periode daarna niet tot X gewend. Integendeel, hij heeft maandenlang in het geheel niets van zich laten horen. Mede gelet op zijn verblijf in Polen moet het er dan ook voor gehouden worden dat hij niet beschikbaar was voor het verrichten van werkzaamheden of voor re-integrerende activiteiten. Pas bij brief van zijn advocaat van 27 mei 2015 heeft werknemer zich tot X gewend met het verzoek hem een ongevallenrapportage te doen toekomen met betrekking tot het incident met de heftruck. Hij heeft bij die brief meegedeeld, zonder verdere toelichting, dat hij bij X in loondienst is. Nadat X hem erop had gewezen dat hij geen werknemer meer was omdat hij op staande voet was ontslagen en zijn arbeidsovereenkomst bovendien op 22 februari 2015 van rechtswege was geëindigd, heeft werknemer bij brief van 26 juni 2015 gemeld dat X niet rechtmatig heeft kunnen vaststellen dat hij op 23 februari 2015 niet in staat was zijn werkzaamheden te verrichten of in het kader van re-integratie tot ander passend werk in staat was. Werknemer heeft bij deze brief tevens

betwist dat sprake is geweest van een beëindiging van het dienstverband van rechtswege, mede omdat de ontslagbrief van 23 februari 2015 veronderstelt dat dan nog sprake was van een dienstverband. Werknemer heeft bij deze brief gemeld dat hij nog steeds beschikbaar is voor verzuimbegeleiding. Werknemer bestrijdt in dit geding niet (meer) dat de arbeidsovereenkomst op 22 februari 2015 in beginsel van rechtswege zou eindigen. Hij beroept zich daarentegen uitdrukkelijk erop dat het dienstverband is verlengd. Uit de hiervoor geschetste gang van zaken valt echter niet af te leiden dat sprake is geweest van een dergelijke verlenging. Voor zover uit de houding van X valt af te leiden dat zij werknemer daartoe een aanbod had gedaan, is werknemer daar door zijn niet verschijnen niet op ingegaan. Uit de correspondentie blijkt ook geenszins dat werknemer ervan uitging dat partijen de arbeidsovereenkomst hadden verlengd. Daartoe is onvoldoende dat werknemer, zoals hij in de brief van 26 juni 2015 heeft geschreven, overleg met X heeft gevoerd over zijn tijdelijke verblijf in Polen gedurende zijn arbeidsongeschiktheid. Over de duur van zijn (afgesproken) verblijf in Polen heeft hij verder niets vermeld. Werknemer heeft daarmee dan ook niet uitdrukkelijk betwist dat X verwachtte dat hij op 23 februari 2015 op zijn werk zou verschijnen. Werknemer heeft evenmin feiten en omstandigheden aangevoerd op grond waarvan X niet van hem kon verlangen op het werk te verschijnen alvorens de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk zou worden verlengd. Werknemer heeft ook aan de ontslagbrief niet de verwachting kunnen ontlenen dat de arbeidsovereenkomst was verlengd, alleen al omdat hij deze ontslagbrief naar eigen zeggen niet heeft ontvangen. Het moet er op grond van de stukken en de stellingen over en weer dan ook voor gehouden worden dat de arbeidsovereenkomst niet is verlengd. Werknemer stelt nog dat hij met X mondeling afspraken heeft gemaakt over voortzetting van de arbeidsovereenkomst en dat X in lijn met die afspraken ermee had ingestemd dat hij voor verdere revalidatie naar Polen ging. De afspraken zouden onder vier ogen zijn gemaakt in een mengelmoes van Engels, Nederlands en Pools omdat werknemer alleen Pools spreekt en X alleen Engels en Nederlands spreekt. Het hof is van oordeel dat een en ander te weinig concreet is om daaruit af te kunnen leiden dat partijen, werknemer bedoelt kennelijk voorafgaand aan 23 februari 2015, de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk mondeling hebben verlengd. Dat betekent dat niet wordt toegekomen aan nadere bewijslevering dienaangaande. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-12-2017

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2017:5055

Zaaknummer: 200.195.146/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, R.M. Beltzer en D. Kingma

Advocaten: P.F.M. Deijkers en M.C. de Jong