

## RECHTSPRAAK

***Vernietiging opzegging van de arbeidsovereenkomst. Sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voorwaardelijke ontbinding wegens disfunctioneren, dan wel een verstoorde arbeidsverhouding afgewezen.****Feiten*

Werkneemster is op 29 mei 2017 (na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd) bij werkgever in dienst getreden op basis van een oproepovereenkomst. Sinds 10 november 2019 is werkneemster arbeidsongeschikt. Bij brief van 11 november 2019 heeft werkgever aangegeven de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen. Werkneemster gaat hier tegenin en stelt dat zij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan. Zij overlegt een arbeidsovereenkomst waarin onbepaalde tijd wordt genoemd. In reactie hierop stelt werkgever echter dat sprake is van een tijdelijk dienstverband dat na drie verlengingen is geëindigd op 29 november 2019. Hij overlegt een arbeidsovereenkomst en drie verlengingsbrieven. Werkneemster verzoekt vernietiging van de opzegging en wedertewerkstelling. Werkgever verweert zich en verzoekt in een tegenverzoek voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel**Vernietiging opzegging*

Naar het oordeel van de kantonrechter is de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever niet rechtsgeldig. Partijen verschillen van mening over het antwoord op de vraag welke van de in deze procedure overgelegde arbeidsovereenkomsten door partijen is ondertekend. Volgens werkneemster is dat de overgelegde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en volgens werkgever is dat de andere arbeidsovereenkomst. In deze arbeidsovereenkomst is vermeld dat werkneemster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij werkgever in dienst treedt en dat werkneemster, zodra zij wil stoppen of de werkgever aangeeft dat zij moet stoppen daarmee akkoord gaat. Deze formulering maakt echter niet dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het eindtijdstip van de arbeidsovereenkomst kan in dit geval namelijk niet objectief worden vastgesteld, waardoor de arbeidsovereenkomst als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet worden gekwalificeerd. De omstandigheid dat werkgever een aantal verlengingen van de arbeidsovereenkomst per brief aan werkneemster heeft bevestigd, maakt niet dit anders. Nu is geoordeeld dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en vaststaat dat deze in strijd met artikel 7:671 BW is opgezegd, wordt vernietiging van de opzegging

toegewezen. De arbeidsovereenkomst duurt voort en werkneemster heeft recht op wedertewerkstelling zodra zij zich weer arbeidsgeschikt meldt.

#### *Voorwaardelijke ontbinding*

Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren, dan wel een verstoorde arbeidsverhouding. Ter onderbouwing van het gestelde disfunctioneren van werkneemster heeft werkgever foto's en een schriftelijke verklaring van de leidinggevende in het geding gebracht. Met de overgelegde foto's wordt naar het oordeel van de kantonrechter niet aangetoond dat werkneemster haar werk niet goed heeft gedaan, nu deze foto's niet duidelijk zijn en niet blijkt waar en wanneer die foto's precies zijn gemaakt. De leidinggevende heeft onder meer verklaard dat werkneemster haar werkzaamheden niet naar behoren heeft gedaan en dat zij daar regelmatig over heeft gesproken, dat werkneemster geen werkkleding droeg, onder werktijd rookte, koffie dronk en de hond uitliet, te veel uren noteerde en soms verzuimde zich tijdig af te melden.

Wat hier ook van zij, uit niets is gebleken dat aan werkneemster op voldoende duidelijke wijze kenbaar is gemaakt op welke punten haar functioneren onvoldoende was, dat zij een verbetertraject heeft doorlopen en dat haar duidelijk is gemaakt dat bij het uitblijven van verbetering beëindiging van de arbeidsrelatie zou volgen. Op grond hiervan is naar het oordeel van de kantonrechter ontbinding wegens disfunctioneren niet toewijsbaar. Van een verstoorde arbeidsverhouding is naar het oordeel van de kantonrechter eveneens niet gebleken. Het feit dat werkneemster werkgever in rechte heeft betrokken kan haar niet worden tegengeworpen en levert geen verstoorde arbeidshouding op. Verder zijn geen andere omstandigheden gebleken op grond waarvan kan worden aangenomen dat de arbeidsverhouding zodanig is verstoord dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Nu naar het oordeel van de kantonrechter geen redelijke grond voor ontbinding bestaat, zal het tegenverzoek van werkgever worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 28-02-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2020:1531

**Zaaknummer:** 8257974 \ AO VERZ 20-2

**Rechters:** M.Y.H.G. Erkens

**Advocaten:** M. Amrani en J.G. van de Kolk

**Wetsartikelen:** 7:669 BW, 7:671 BW, 7:671b BW en 7:681 BW