

RECHTSPRAAK

Schriftelijke vastlegging wijziging arbeidsovereenkomst op grond van verplicht aanbod vaste urenomvang (WAB) is geen vierde arbeidsovereenkomst. Daarom is geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan.*Feiten*

Op 1 oktober 2018 is werknemer bij Stichting Nationale Opera en Ballet (hierna: NOB) op basis van een oproepovereenkomst in dienst getreden bij het ticketbureau. Bij NOB zijn ongeveer 60 oproepkrachten voor deze en soortgelijke werkzaamheden in dienst. De eerste arbeidsovereenkomst was voor de duur van drie maanden, waarbij een minimaal en maximaal aantal uren per jaar is overeengekomen. Werknemer kon zijn beschikbare uren twee weken tevoren opgeven en via een rooster werd hij vervolgens door NOB ingedeeld op de te door hem werken uren, welk rooster tot 48 uur van tevoren kon worden gewijzigd. De arbeidsovereenkomst is vervolgens meerdere keren aansluitend voortgezet: arbeidsovereenkomst I van 1 oktober 2018 - 31 december 2018, arbeidsovereenkomst II 1 januari 2019 - 31 juli 2019 en arbeidsovereenkomst III van 1 augustus 2019 - 31 juli 2020. Bij brief van 28 januari 2020 heeft NOB alle oproepkrachten, dus ook werknemer, geïnformeerd over de gevolgen van de inwerkingtreding de WAB. Bij brief van 22 juni 2020 heeft NOB werknemer bericht dat zijn arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd en per 31 juli 2020 van rechtswege eindigt. Bij de brief was gevoegd een overzicht van de afwikkeling van het dienstverband, waaronder de transitievergoeding. Na 31 juli 2020 heeft werknemer geen werkzaamheden meer voor NOB verricht en heeft NOB geen loon meer uitgekeerd. Werknemer verzoekt in deze procedure een verklaring voor recht dat tussen NOB en hem sinds 1 januari 2020 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen. Daarnaast verzoekt werknemer de opzegging van NOB per 1 augustus 2020 te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter dient te beoordelen of de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig ten einde is gekomen per 31 juli 2020. Dit acht de kantonrechter het geval en daartoe is het volgende redengevend. Anders dan door werknemer betoogd, wordt geoordeeld dat er op 21 april 2020 geen vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussen partijen is gesloten. Het is een wijziging geweest van de lopende oproepovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst met een vast aantal uren, voor de resterende bepaalde tijd van de eerdere oproepovereenkomst. De arbeidsovereenkomst zelf bepaalt dat ook. Dat die omzetting

vanwege de WAB gepaard gaat met het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst is nergens bepaald, integendeel er is steeds meegedeeld dat het om een omzetting ging voor de resterende duur van de oproepovereenkomst. Werknemer heeft er dan ook niet op mogen vertrouwen dat hem een nieuwe vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werd aangeboden. Het enkele feit dat de aanbiedingsbrief van 21 april 2020 ‘in vaste dienst’ vermeldt, is niet van voldoende gewicht om te beslissen tot een nieuwe, vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en dus een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het was en bleef een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, reden waarom werknemer een WW-uitkering heeft aangevraagd. Nu NOB heeft erkend een transitievergoeding aan werknemer verschuldigd te zijn en zich daartoe ook bereid houdt, ziet de kantonrechter geen aanleiding NOB tot betaling van de transitievergoeding te veroordelen. Het voorgaande betekent dat de verzoeken en vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 05-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:5420

Zaaknummer: 8703771 EA VERZ 20-595

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: A.B. van Els en M. Hurks

Wetsartikelen: 7:628a BW en 7:668a BW