

## RECHTSPRAAK

***In de cao Ziekenhuizen is geen schriftelijkheidseis en eis om toelichting bij verlenging van de arbeidsovereenkomst opgenomen, zodat tussen partijen geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bestaat.****Feiten*

Werknemer is met ingang van 8 januari 2018 voor bepaalde tijd met een looptijd tot en met 7 januari 2019 bij Stichting Groene Hart Ziekenhuis (hierna: GHZ) in dienst getreden in de functie van medewerker transport. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Ziekenhuizen van toepassing verklaard. In december 2019 heeft werknemer bij de HRM-adviseur van GHZ nagevraagd of hij recht heeft op een vast contract, waarop is gereageerd dat werknemer nog een contractverlenging kan krijgen van maximaal één jaar. In december 2020 hebben werknemer en GHZ gesprekken gevoerd over een eventuele verdere voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Bij brief van 22 december 2020 heeft GHZ aan werknemer bericht dat zijn arbeidsovereenkomst (van rechtswege) eindigt per 8 januari 2021. Bij brief van 4 januari 2021 heeft werknemer het einde van de arbeidsovereenkomst betwist en betoogd dat hij met ingang van 8 januari 2019 bij GHZ in vaste dienst is gekomen. Daarop is door GHZ afwijzend gereageerd. Met ingang van 1 september 2021 heeft werknemer een baan buiten GHZ geaccepteerd. De kantonrechter heeft GHZ veroordeeld om aan werknemer de aanzegvergoeding te betalen. In hoger beroep verzoekt werknemer de bestreden beschikking te vernietigen en een billijke vergoeding van € 22.994,84 en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging te betalen.

*Oordeel*

Tussen partijen staat vast dat de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, overeenkomst 1, rechtsgeldig tot stand is gekomen. Werknemer betoogt in de kern dat GHZ de verlengingen daarvan, de overeenkomsten 2 en 3, schriftelijk met hem had moeten aangaan en door beide partijen had moeten laten ondertekenen, waarbij een digitale handtekening niet volstaat. Omdat aan deze eisen niet is voldaan geldt volgens hem na overeenkomst 1 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het hof moet beoordelen of de cao, in afwijking van de ketenregeling uit artikel 7:668 BW, een vormvereiste bevat. Dat is niet het geval. Uitgangspunt van de cao is weliswaar dat bij (voortzetting van) de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt gehandeld overeenkomstig art. 3.1.1 van de cao, maar uit deze bepaling volgt niet dat een verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alleen schriftelijk mogelijk is. Schriftelijkheid is blijkens de tekst van de cao weliswaar de gewenste situatie,

maar er is niet bepaald dat afspraken die niet schriftelijk zijn gemaakt geen gelding hebben. Er is evenmin een sanctie gesteld op de niet-naleving van het uitgangspunt van schriftelijkheid. Het hof verwerpt dus het standpunt van werknemer dat hij voor onbepaalde tijd bij GHZ in dienst is gekomen omdat de verlenging van overeenkomst 1 voor bepaalde tijd niet schriftelijk is overeengekomen. Werknemer stelt verder dat GHZ op grond van de cao in de schriftelijke overeenkomst had moeten vermelden welke reden zij had om hem (opnieuw) een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te bieden. Het hof overweegt dat voorop staat dat werknemer tijdens de duur van zijn arbeidsovereenkomst bekend was met het feit dat overeenkomst 1 twee keer voor dezelfde duur is verlengd. Anders dan werknemer betoogt, was GHZ naar het oordeel van het hof niet verplicht om hem mee te delen welke reden zij had voor de verlenging van de overeenkomst(en) voor bepaalde tijd. In artikel 3.1.2 lid 2 van de cao is immers bepaald dat bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de reden *of* de tijdsduur moet worden vermeld. Het vermelden van de tijdsduur van de arbeidsovereenkomst volstaat dus. Daaraan is in casu tot driemaal toe voldaan. Tot slot stelt werknemer dat overeenkomst 1 opgevolgd had moeten worden door een overeenkomst voor onbepaalde tijd omdat uit de cao volgt dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als regel bij normaal/goed functioneren wordt opgevolgd door een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Ook dit betoog kan niet slagen. In de cao is vermeld dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij normaal/goed functioneren *in principe* wordt opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daarmee is dat geen zekerheid maar een uitgangspunt. Ook heeft GHZ per brief uiteengezet waarom werknemer in 2020 geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft aangeboden. Daarmee heeft GHZ voldoende inzichtelijk gemaakt dat zij werknemer geen contract voor onbepaalde tijd heeft aangeboden in verband met kritiek op zijn functioneren.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 23-11-2021

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2021:2381

**Zaaknummer:** 200.296.643/01

**Rechters:** M.T. Nijhuis, J.M.T. van der Hoeven-Oud en A.J. Swelheim

**Advocaten:** M. de Kip en M. Westhoeve

**Wetsartikelen:** 7:668 BW