

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Van een kennelijke fout dat in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werknemer voor onbepaalde tijd in dienst is, is niet gebleken en werkgeefster heeft geen tegenbewijs geleverd.*Feiten*

Werknemer is per eind 2020 in dienst getreden bij Inholland op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op 27 januari 2021 heeft werknemer het bericht van Inholland ontvangen dat zij overeenkomstig de tussen partijen gemaakte afspraken de arbeidsovereenkomst ontvangt, hetgeen een correctie is op de vorige arbeidsovereenkomst. In de tweede arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werknemer werkzaam is krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Bij brief van 6 december 2021 heeft Inholland aan werknemer laten weten dat zijn arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en van rechtswege eindigt op 1 december 2022. Op verzoek van Inholland heeft werknemer sinds 10 november 2022 geen werkzaamheden meer bij Inholland verricht. Werknemer vordert in kort geding onder meer wedertewerkstelling omdat hij werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ook stelt werknemer dat Inholland in strijd met de cao heeft gehandeld en Inholland op die grond verplicht is om werknemer alsnog een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Inholland heeft verweer gevoerd.

Oordeel

Partijen verschillen van mening of tussen werknemer en Inholland een aanstelling voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen. Volgens Inholland blijkt uit de gehele arbeidsovereenkomst, alsmede uit de bedoeling van partijen dat geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen. De arbeidsovereenkomst van werknemer is een onderhandse akte. Dit betekent dat de verklaring dat tussen partijen een aanstelling voor onbepaalde tijd is overeengekomen dwingend bewijs oplevert. Inholland kan tegenbewijs leveren van het dwingende bewijs dat tussen partijen een aanstelling voor onbepaalde tijd is overeengekomen. Inholland voert aan dat de arbeidsovereenkomst opnieuw is getekend omdat in de eerste arbeidsovereenkomst geen begindatum stond vermeld. In beide arbeidsovereenkomsten is geen einddatum of benoeming van de duur van de aanstelling vermeld. Volgens de kantonrechter is niet gebleken van een kennelijke fout omtrent de duur van de aanstelling in de tweede arbeidsovereenkomst. De kantonrechter zal de *Haviltex*-maatstaf gebruiken voor de uitleg van hetgeen tussen werknemer en Inholland ter gelegenheid van het aangaan van de arbeidsovereenkomst is overeengekomen. Volgens

Inholland stond in de vacaturetekst dat een aanstelling voor bepaalde tijd zou worden aangegaan met de mogelijkheid naar een vaste aanstelling. Dit is volgens Inholland ook zo besproken met werknemer. Volgens werknemer was zijn intentie om een langdurige arbeidsrelatie aan te gaan. De oorspronkelijke vacaturetekst is niet overgelegd. Nu Inholland geen tegenbewijs in deze procedure heeft geleverd, zal moeten worden uitgegaan van het dwingende bewijs van de tweede arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft dan ook een aanstelling voor onbepaalde tijd. De gevraagde wedertewerkstelling is toewijsbaar evenals de gevorderde loondoorbetaling. Inholland wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:14263

Zaaknummer: 10222610 \ RL EXPL 22-19195

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: H.J. van Amerongen en L.V. Sloot

Wetsartikelen: 157 Wetboek van Rv en 7:610 BW