

RECHTSPRAAK

Verklaring voor recht arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd toegewezen. Partijen hebben bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst geen einddatum afgesproken. In lijn met cao is sprake van arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.*Feiten*

Werkgever exploiteert een onderneming die zonnepanelen verkoopt en installeert. In december 2021 hebben partijen een arbeidsovereenkomst gesloten op grond waarvan werknemer per 1 januari 2022 in dienst zou treden. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Metaal en Techniek (hierna: de cao) van toepassing. Partijen hebben hun arbeidsovereenkomst niet schriftelijk vastgelegd. Werknemer is op 1 januari 2022 gestart. Begin september 2022 is werknemer ziek uitgevallen. Hij heeft vanaf dat moment geen werkzaamheden meer verricht. Bij brief van 17 oktober 2022 heeft werknemer verzocht om afgifte van een schriftelijke arbeidsovereenkomst en loonstroken en om betaling van declaraties. Vervolgens is een geschil ontstaan tussen partijen over – onder meer – het bestaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 31 december 2022. Werknemer verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat sprake is van een arbeidsovereenkomst over onbepaalde tijd.

Oordeel

Artikel 12 van de cao bepaalt dat de standaard is dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is. Ingevolge artikel 13 van de cao kan een arbeidsovereenkomst alleen maar voor bepaalde tijd/tijdelijk zijn, als dat schriftelijk is vastgelegd. In dit geval hebben partijen in december 2021 hun arbeidsovereenkomst niet schriftelijk vastgelegd. Dat betekent dat volgens de cao sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Uit hetgeen werkgever heeft aangevoerd, is niet gebleken dat, anders dan de cao voorschrijft, in dit geval toch sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werkgever heeft een “formulier nieuwe werknemer” overgelegd. Werknemer heeft verklaard dat hij het formulier in juni 2022 heeft ondertekend, omdat werkgever meldde dat dit nodig was voor de uitbetaling van het vakantiegeld. Daarbij heeft hij verklaard dat op dat moment onder “Arbeidsovereenkomst” en “bepaalde tijd tot en met” niets was ingevuld. Het had op de weg van werkgever gelegen om een nadere toelichting te geven dat de datum “31-12-22” reeds was ingevuld toen werknemer het formulier ondertekende, en dat daarover overeenstemming bestond. Die nadere en toereikende toelichting ontbreekt. Uit het formulier volgt derhalve niet dat er een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten. Aangezien niet is gebleken dat partijen bij

het sluiten van de arbeidsovereenkomst een einddatum voor de arbeidsovereenkomst hebben afgesproken, gaat de kantonrechter ervan uit dat partijen, in lijn met de cao, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben gesloten. Die arbeidsovereenkomst loopt nog steeds. De gevorderde verklaring voor recht wordt toegewezen. Dat houdt in dat werkgever gehouden is het loon na 1 januari 2023 door te betalen en dat werknemer weer tot het werk moet worden toegelaten, zodra hij arbeidsgeschikt is.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 10-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:1582

Zaaknummer: 10261665_E10032923

Rechters: mr. Thielen

Advocaten: D.M.F. Snelder

Wetsartikelen: