

## RECHTSPRAAK

***Mondelinge uitspraak ex artikel 30p Rv. Is de arbeidsovereenkomst van werknemster na 25 december 2022 bij werkgeefster al dan niet (voor onbepaalde tijd) voortgezet?****Feiten*

Werkneemster is op basis van een uitzendovereenkomst werkzaam voor Timing Flexgroep B.V. (hierna: Timing Flexgroep). De laatste arbeidsovereenkomst van werknemster liep van 27 juni 2022 tot en met 25 december 2022 en dus voor een periode van minder dan zes maanden. Dit betekent dat Timing Flexgroep het einde van deze arbeidsovereenkomst niet aan werknemster hoefde aan te zeggen (art. 7:668 lid 2 sub b BW). Het betrof het zesde contract in Fase B, dus een verlenging van deze arbeidsovereenkomst zou er ook toe leiden dat werknemster voor onbepaalde tijd (Fase C) bij Timing Flexgroep in dienst zou treden (zie art. 10 lid 3 ABU). In de arbeidsovereenkomst is ten aanzien van de duur het volgende bepaald: *“Het contract eindigt van rechtswege. Wanneer wij jou niet laten weten dat jouw overeenkomst eindigt, dan wordt de laatste overeenkomst bij Timing stilzwijgend verlengd voor dezelfde duur, omvang en onder dezelfde voorwaarden.”* Verder is erin bepaald dat de overeenkomst *“altijd van rechtswege [eindigt] op de voorlaatste werkdag in jouw geldende ABU-fasering”*.

*Oordeel*

Anders dan door werknemster wordt bepleit, is hier naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van tegenstrijdige bepalingen. Uit de geciteerde delen van de arbeidsovereenkomst volgt dat de arbeidsovereenkomst in principe stilzwijgend wordt verlengd, totdat het einde van de geldende ABU-fasering is bereikt. Dit laatste was hier het geval. Desgevraagd heeft werknemster ook aangegeven dat zij wist dat een verlenging van de arbeidsovereenkomst zou inhouden dat zij voor onbepaalde tijd bij Timing Flexgroep in dienst zou treden (Fase C). Ook doet werknemster een beroep op gerechtvaardigd vertrouwen dat de arbeidsovereenkomst stilzwijgend was verlengd. Zij wijst er in dit verband op dat er steeds sprake was van een stilzwijgende verlenging van haar arbeidsovereenkomst en dat de nieuwe arbeidsovereenkomst vaak pas een paar dagen (of soms zelfs een paar weken) na ingang van de nieuwe contractstermijn in het digitale portaal van Timing Flexgroep werd geplaatst. Het betrof volgens werknemster een formaliteit: haar instemming was niet vereist. Het beroep op gerechtvaardigd vertrouwen slaagt naar het oordeel van de kantonrechter niet. In de eerste plaats is de arbeidsovereenkomst duidelijk: aan het einde van de geldende ABU-fasering zou de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigen. Daar komt bij dat werknemster steeds tijdig (een week voorafgaand aan de volgende werkweek) haar rooster ontving en dat zij eind december 2022 géén nieuw werkrooster had ontvangen voor de

periode na 25 december 2022. Uit haar schriftelijke vragen aan Timing over haar rooster en over de verlenging van haar contract is bovendien op te maken dat van gerechtvaardigd vertrouwen geen sprake was. De arbeidsovereenkomst tussen werknemster en Timing Flexgroep is per 26 december 2022 geëindigd. Hoewel werknemster ongelijk krijgt, ziet de kantonrechter in de omstandigheid dat de transitievergoeding pas in de loop van deze procedure aan haar is betaald aanleiding om Timing Flexgroep toch in de proceskosten te veroordelen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 12-04-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:3174

**Zaaknummer:** 10334316 / VZ VERZ 23-1602

**Rechters:** E.I. Mentink

**Advocaten:** J. Marges en A van Kerkhof

**Wetsartikelen:** 30p Rv; 233 Rv