

RECHTSPRAAK

De kantonrechter oordeelt dat de door partijen op 21 juni 2021 ondertekende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zeven maanden tweemaal stilzwijgend is verlengd zodat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt op 21 maart 2023.*Feiten*

Wernemer is op 21 juni 2021 in dienst getreden bij Adrem B.V. in de functie van algemeen medewerker. In eerste instantie heeft Adrem werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst toegestuurd voor de duur van zes maanden met 21 juni 2021 als ingangsdatum. Deze arbeidsovereenkomst is niet door werknemer ondertekend. Later heeft Adrem werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst, eveneens met ingangsdatum 21 juni 2021, toegestuurd voor de duur van zeven maanden. Deze arbeidsovereenkomst is wel door werknemer ondertekend. Op 2 augustus 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van 18 november 2022 heeft Adrem werknemer aangezegd de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet voort te zetten. Vervolgens heeft werknemer Adrem bij e-mail bericht dat hij het niet eens is met de stelling dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege op 20 december 2022 eindigt omdat partijen nooit overeenstemming hebben bereikt over een (tweede) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Adrem bericht werknemer dat zij al in november 2021 heeft laten weten dat de arbeidsovereenkomst met werknemer zou worden verlengd met twaalf maanden. Deze laatste arbeidsovereenkomst is nimmer door werknemer ondertekend. Partijen twisten over de vraag of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen en of (en zo ja op welke datum) de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is geëindigd. Werknemer verzoekt primair dat voor recht wordt verklaard dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bestaat. Subsidiair verzoekt hij dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 21 maart 2023 van rechtswege eindigt met veroordeling van Adrem tot betaling van de transitievergoeding alsmede het openstaande verlofsaldo. Adrem bestrijdt de verzoeken.

*Oordeel**Onbepaalde tijd*

Werknemer stelt primair dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd omdat er bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geen tijd is bepaald. Dit standpunt kan niet worden gevolgd. Uit het verzoekschrift en wat ter zitting is besproken volgt immers dat beide partijen het erover eens zijn dat de arbeidsovereenkomst in eerste instantie voor zeven maanden is gesloten. Aangezien beide partijen erkennen dat er een arbeidsovereenkomst voor

de duur van zeven maanden is gesloten, is van een arbeidsovereenkomst waarbij geen tijd is bepaald geen sprake.

Eindigen arbeidsovereenkomst

Nu partijen het erover eens zijn dat de arbeidsovereenkomst is ingegaan op 21 juni 2021 en de arbeidsovereenkomst voor zeven maanden is gesloten, eindigde deze aldus op 21 januari 2021. Adrem heeft betoogd dat zij al in november 2021 aan werknemer heeft laten weten dat zijn arbeidsovereenkomst zou worden verlengd met twaalf maanden. Vervolgens stelt zij werknemer op 24 februari 2022 ten behoeve van deze voortzetting een nieuwe arbeidsovereenkomst te hebben toegestuurd voor de duur van elf maanden, gelijktijdig met een nieuwe arbeidsovereenkomst voor de duur van zeven maanden ter vervanging van de eerder verstrekte en al afgelopen arbeidsovereenkomst van zes maanden. De kantonrechter stelt vast dat Adrem met de kennisgeving in november 2021 en het verstrekken van een nieuwe (opeenvolgende) arbeidsovereenkomst op 24 februari 2022 niet tijdig heeft voldaan aan het vereiste van artikel 7:668 BW. Dit betekent dat de eerste arbeidsovereenkomst die voor zeven maanden is gesloten, vanaf 21 januari 2022 is verlengd voor opnieuw zeven maanden, aldus tot 21 juli 2022. Aangezien niet gesteld of gebleken is dat Adrem werknemer voor 21 juli 2022 heeft aangegeven deze (verlengde) arbeidsovereenkomst al dan niet te willen voortzetten, is de arbeidsovereenkomst ook na 21 juli 2022 met opnieuw zeven maanden verlengd, aldus tot 21 maart 2023. Gelet op het feit dat de arbeidsovereenkomst na 21 januari 2022 is verlengd tot 21 juli 2022 en vervolgens tot 21 maart 2023, heeft de brief van Adrem van 18 november 2022 waarin wordt aangegeven dat de arbeidsovereenkomst na 21 december 2022 niet wordt voortgezet geen rechtsgevolg. Wel beschouwt de kantonrechter diezelfde brief als een aanzegging, zoals bedoeld in artikel 7:668 lid 1 BW. Het is immers duidelijk dat Adrem te kennen gaf de arbeidsovereenkomst met werknemer niet meer te willen voort te zetten. De kantonrechter wijst derhalve de verzochte verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst op 21 maart 2023 van rechtswege eindigt, toe. Eveneens wijst de kantonrechter de verzoeken betreffende de veroordeling van Adrem tot het betalen van de transitievergoeding alsmede het openstaande verlofsaldo toe.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 22-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2023:3008

Zaaknummer: 10371641

Rechters: J.M.J. Godrie

Advocaten: S.J.M. Peters

Wetsartikelen: 7:668 , 7:673, 7:641, 7:625 en 6:119