

RECHTSPRAAK

Niet is komen vast te staan dat partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn overeengekomen. Arbeidsovereenkomst is evenmin voor bepaalde tijd verlengd; werknemer heeft duidelijk en ondubbelzinnig verklaard geen eenjarig contract overeen te willen komen.

Feiten

Werknemer is op 28 februari 2022 bij werkgeefster in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van chauffeur. De arbeidsovereenkomst is destijds aangegaan voor de duur van zeven maanden en duurde tot en met 27 september 2022. Op 7 juli 2022 is aan werknemer bericht dat hij loonsverhoging krijgt. Op 1 september 2022 heeft werkgeefster werknemer een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van een jaar aangeboden. Dit schriftelijke contract heeft werknemer die dag ook ondertekend. Op 2 september 2023 heeft werknemer zijn leidinggevende bericht dat hij te snel is geweest met het tekenen van de verlenging en verzocht deze 'officieel als nietig te beschouwen'. Op 8 september 2023 heeft werknemer zijn leidinggevende geappt dat hij 'past' voor het eenjarige contract en per 29 september 2023 zal vertrekken. Bij brief van 8 september 2022 is aan werknemer bevestigd dat zijn arbeidsovereenkomst per 27 september 2022 van rechtswege eindigt en dat hij tot die tijd wordt vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon. De vervolgens door werknemer in kort geding gevorderde toelating tot zijn werkplek en doorbetaling van loon vanaf 27 september 2022, heeft de voorzieningenrechter bij vonnis van 1 december 2022 toegestaan. Werknemer heeft daarna ook weer gewerkt en loon ontvangen. Werknemer stelt zich thans op het standpunt dat tussen partijen een contract voor onbepaalde tijd is overeengekomen. Volgens hem zijn zij dit tijdens een gesprek van 13 juni 2022 overeengekomen. De kantonrechter heeft in eerste aanleg voor recht verklaard dat de arbeidsovereenkomst op 27 september 2022 van rechtswege is geëindigd en werknemer veroordeeld tot terugbetaling van het vanaf 28 september 2022 door werkgeefster aan hem betaalde loon. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Op werknemer rusten stelplicht en bewijslast van zijn stelling dat een contract voor onbepaalde tijd is overeengekomen. Werknemer verwijst in dat kader naar Whatsappberichten van 13 juni en 7 juli 2022. In die berichten tussen werknemer en zijn leidinggevende wordt echter geen melding gemaakt van een contractverlenging. Uit de melding van een collega op 7 juli 2022 dat hij blij is dat werknemer blijft, kan het hof evenmin

afleiden dat partijen op 13 juni 2022 een contractverlenging zijn overeengekomen. Werknemer heeft in een bericht van 7 juli 2022 aan zijn leidinggevende gevraagd wanneer hij een vast contract mag ontvangen. Volgens werknemer blijkt daaruit dat een vast contract is overeengekomen, maar hij verwijst in zijn bericht niet naar een gemaakte afspraak en ook in de reacties van werknemer nadat hij een contract voor bepaalde tijd aangeboden had gekregen verwijst hij niet naar een eerdere toezegging of afspraak rond een vast contract. In deze reacties heeft werknemer het erover dat hij zich qua functioneren heeft bewezen en dat andere chauffeurs die ook ziek waren geweest wel een vast contract hebben gekregen. Hij betoogt in deze berichten dus recht te hebben op een vast contract op grond van zijn functioneren, maar niet op grond van een eerdere afspraak. Werknemer heeft weliswaar betoogd hieraan vanwege alle emotie niet te hebben gedacht, maar uit zijn verklaringen op de zitting in eerste aanleg blijkt dat hij werkgeefster onder druk wilde zetten door het contract voor bepaalde tijd niet te accepteren zodat hij alsnog een contract voor onbepaalde tijd aangeboden zou krijgen. Niet valt in te zien waarom het nodig was werkgeefster daartoe onder druk te zetten indien eerder al een contract voor onbepaalde tijd zou zijn overeengekomen. Waarom werknemer op geen enkel moment en zelfs niet na het inschakelen van juridisch advies heeft gerefereerd aan de volgens hem overeengekomen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, heeft werknemer niet (voldoende) toegelicht. Al met al is in rechte niet komen vast te staan dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ook is geen nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeengekomen. Het hof is van oordeel dat werknemer duidelijk en ondubbelzinnig heeft verklaard geen eenjarig contract met werkgeefster overeen te willen komen. Dit heeft hij herhaaldelijk gedaan en ook herhaaldelijk gemotiveerd. Daarmee mocht werkgeefster er gerechtvaardigd van uitgaan dat werknemer zijn beslissing weloverwogen had genomen. Gezien het voorgaande is de arbeidsovereenkomst op 27 september 2022 van rechtswege geëindigd en niet verlengd. De bestreden beschikking wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 23-11-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:3907

Zaaknummer: 200.327.215_01

Rechters: A.L. Bervoets, J.M.H. Schoenmakers en A.J. van de Rakt

Advocaten: E.B. Doganer en E.V.C. Savelkoul

Wetsartikelen: 7:667 BW