

RECHTSPRAAK

Kennismigrant werkt door na einddatum dienstverband. Opvolgende arbeidsovereenkomst is geen overeenkomst voor onbepaalde tijd en is van rechtswege geëindigd.*Feiten*

Werkneemster is als kennismigrant in dienst van AAmE Premium Solutions B.V. (hierna: werkgeefster) die tevens als referent bij de IND optreedt, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werkneemster is door werkgeefster – via nog een tussenschakel – uitgeleend aan Robeco. Werkneemster stelt dat meer dan drie tijdelijke overeenkomsten elkaar hebben opgevolgd, zodat de laatste wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Werkneemster meent daarom aanspraak te kunnen maken op betaling van verschillende vergoedingen, waaronder doorbetaling van loon. Werkgeefster betwist dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan en meent op haar beurt aanspraak te kunnen maken op terugbetaling van onverschuldigd betaald loon. Werkneemster verzoekt primair vast te stellen dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die niet mocht worden opgezegd, en doorbetaling van loon. Subsidiair verzoekt werkneemster betaling van een bedrag van € 16.297,10, vanwege onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst. Ook meent zij aanspraak te kunnen maken op een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat geen overeenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan en de arbeidsovereenkomst tussen partijen van rechtswege is geëindigd. Werkneemster is haar dienstverband op 16 augustus 2022 begonnen met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tot 31 januari 2023. Werkneemster is na 31 januari 2023 blijven werken, terwijl partijen nog geen definitieve overeenstemming hadden bereikt over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst zou worden voortgezet. Werkneemster heeft uiteindelijk op 1 juni 2023 een nieuwe arbeidsovereenkomst getekend, die terugwerkend vanaf 1 februari 2023 tot 31 januari 2024 zou lopen. Na afloop van het tweede contract werkt ze nog twee weken door. De arbeidsovereenkomst is per 1 februari 2023 met een jaar verlengd. Beide partijen hebben daar uitgebreid contact over gehad, dus er is geen sprake van een stilzwijgende verlenging. Vast staat bovendien dat werkneemster gedurende de periode voorafgaand aan ondertekening zelf ook nog een versie van de overeenkomst heeft opgesteld, waarin zij precies dezelfde start- en einddatum vermeld heeft (1 februari 2023 t/m 31 januari 2024). De bedoeling van beide partijen is dan ook steeds geweest dat deze overeenkomst zou ingaan op 1 februari 2023 en een jaar zou duren. De conclusie van de kantonrechter is dat de overeenkomst die op 1 juni 2023 is gesloten, geldt als tweede overeenkomst. Wanneer werkneemster na 31 januari 2024

nog twee weken doorwerkt, ontstaat er volgens de kantonrechter ook geen nieuwe arbeidsovereenkomst door stilzwijgende verlenging tot in ieder geval 31 juli 2024, zoals werkneemster stelt en werkgeefster betwist, omdat dit op verzoek van Robeco gebeurt zonder dat werkgeefster daarvan op de hoogte is. Wel oordeelt de kantonrechter dat er tussen 1 en 15 februari 2024 een tijdelijke arbeidsovereenkomst ontstaat, omdat werkneemster in die periode werkzaamheden verricht en werkgeefster dit later bevestigt in een e-mail. Na 15 februari 2024 eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege. De verzoeken van werkneemster om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vast te stellen en om een transitievergoeding te ontvangen, worden afgewezen. Het verzoek van werkgeefster om terugbetaling van loon voor de periode van 1 tot 15 februari 2024 wordt ook niet toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8076

Zaaknummer: 11051240 VZ VERZ 24-4042

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: E. Dunbar en T. Sleeman

Wetsartikelen: 7:667 BW