

RECHTSPRAAK

Werkneemster verzoekt vernietiging van opzegging. Vordering wordt toegewezen, nu sprake is van een contract voor onbepaalde tijd in plaats van bepaalde tijd.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 maart 2023 in dienst bij werkgeefster in de functie van medewerkster bediening. Zij heeft zich op 2 maart 2024 ziek gemeld. Op 30 april 2024 heeft werkgeefster in een e-mail aan werkneemster meegedeeld dat het “*contract niet verlengd gaat worden*” en dat het contract afloopt op 1 juni 2024. Werkneemster verzoekt de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en werkgeefster te veroordelen tot betaling van loon. Werkneemster legt aan haar verzoek ten grondslag dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt, dat de hiervoor genoemde e-mail van werkgeefster moet worden aangemerkt als een opzegging en dat die opzegging niet rechtsgeldig is. Werkgeefster meent dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is afgesproken en dat die van rechtswege is geëindigd per 1 juni 2024. Werkneemster heeft daarom na die datum geen recht meer op loon.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat tussen partijen geen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is overeengekomen en dat dus een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt. Vast staat dat er geen schriftelijke arbeidsovereenkomst is. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan ook mondeling worden aangegaan. Maar er is niet gebleken dat dit het geval is. Werkneemster heeft gesteld en toegelicht dat nooit een afspraak is gemaakt voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op de zitting heeft werkgeefster gezegd dat wel een bepaalde tijd is afgesproken, maar zij heeft niet duidelijk kunnen aangeven wanneer dit dan is afgesproken en wat daarover precies is afgesproken, en ook niet welke bepaalde tijd dan is overeengekomen. De enkele opmerking van werkgeefster dat zij denkt dat het waarschijnlijk om een jaar zou gaan, schiet tekort. Bij het ontbreken van een schriftelijke en door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, is het aan werkgeefster om te bewijzen dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan. Maar voor bewijslevering is pas plaats als werkgeefster eerst duidelijke stellingen naar voren brengt en die stellingen voldoende motiveert en onderbouwt. Dat laatste is niet het geval, zoals volgt uit wat hiervoor is overwogen. Er is dus geen aanleiding om werkgeefster de gelegenheid te geven tot bewijslevering. De kantonrechter neemt daarom als vaststaand aan dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan. Werkneemster heeft de e-mail van 30 april 2024 derhalve mogen opvatten als een opzegging. Er was immers geen sprake van het

aflopen van een bepaalde tijd. Het verzoek van werknemster tot vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen, omdat hiervoor is geoordeeld dat de opzegging niet rechtsgeldig is. De vordering van werknemster om werkgeefster te veroordelen tot loonbetaling vanaf 1 juli 2024 zal daarom worden toegewezen. Het loon dat moet worden uitbetaald is exclusief vakantiegeld, omdat dit in mei 2024 al is betaald aan werknemster. Ook de gevorderde wettelijke verhoging en de wettelijke rente worden toegewezen. De vordering om werkgeefster te veroordelen tot wedertewerkstelling van werknemster wordt afgewezen, omdat werknemster wegens ziekte ongeschikt is voor haar werk en er geen concreet zicht is dat zij op korte of langere termijn weer in staat zal zijn tot werkhervatting.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:10903

Zaaknummer: 11271335

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: S.L. Soedamah

Wetsartikelen: 7:671 BW