

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft twee arbeidscontracten aangeboden: één voor zeven maanden en één voor twaalf maanden. Contract voor bepaalde tijd afgesproken of toch sprake van onbepaalde tijd?*Feiten*

Werknemer is sinds 3 oktober 2023 in dienst bij DFNetworks als glasvezelmonteur met een contract voor bepaalde tijd tot 3 april 2024. Op 26 maart 2024 ontvangt hij via WhatsApp bericht over een verlenging en stemt hiermee in. Er liggen twee schriftelijke contracten van DFNetworks: één voor zeven maanden en één voor twaalf maanden. Werknemer stelt dat hij het twaalfmaandencontract op 2 april 2024 heeft ondertekend en ingeleverd, terwijl DFNetworks uitgaat van een beëindiging per 3 november 2024. Na kritiek op zijn functioneren meldt werknemer zich op 5 september 2024 ziek. Op 23 september 2024 ontvangt hij een brief waarin staat dat zijn contract op 3 november 2024 eindigt. Vanaf 28 oktober 2024 ontvangt hij geen loon meer. Werknemer meldt zich begin december 2024 beter en werkt inmiddels bij BAM Telecom. Werknemer verzoekt een verklaring dat zijn contract nog loopt tot 3 april 2025, doorbetaling van loon (inclusief vakantiegeld en correcties), wettelijke verhoging, een transitievergoeding en proceskosten. DFNetworks betwist de vorderingen, behalve de transitievergoeding over de periode 3 oktober 2023 - 3 november 2024.

Oordeel

De kantonrechter constateert dat DFNetworks twee arbeidscontracten heeft aangeboden: één voor zeven maanden en één voor twaalf maanden. Geen van beide is door beide partijen ondertekend. DFNetworks stelt dat werknemer impliciet akkoord is gegaan met het contract voor zeven maanden, terwijl werknemer beweert dat hij het twaalfmaandencontract op 2 april 2024 heeft ondertekend en ingeleverd. Bewijs hiervoor ontbreekt.

Volgens de cao geldt een arbeidsovereenkomst standaard voor onbepaalde tijd, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Aangezien er geen ondertekend contract voor bepaalde tijd is, concludeert de kantonrechter dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dat werknemer slechts vorderde dat een contract voor bepaalde tijd van twaalf maanden tot stand is gekomen, doet hier niets aan af.

Het verzoek om vernietiging van een opzegging en een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat DFNetworks geen opzegging heeft gedaan, maar uitging van een beëindiging van rechtswege. De loonvordering wordt toegewezen, inclusief achterstallig loon vanaf 28 oktober

2024, met een gematigde wettelijke verhoging van 10%. De transitievergoeding wordt afgewezen, omdat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt. DFNetworks wordt als verliezende partij veroordeeld tot betaling van de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 04-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:1210

Zaaknummer: 11474845 \ EJ VERZ 25-1

Rechters: U. van Houten

Advocaten: P.T. Pel en R.F. Kötter

Wetsartikelen: