

RECHTSPRAAK

Werknemer is in 2007 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden in dienst getreden van werkgever. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst stond opgenomen dat na het tijdelijke contract bij goed gevolg een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal worden aangeboden. Na verloop van de eerste zes maanden is werknemer bij werkgever blijven werken. Op 3 september 2008 hebben beide partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst ondertekend. In artikel 1 van deze overeenkomst is geregeld dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan met ingang van 1 januari 2008 voor de duur van 12 maanden. Werkgever heeft zich op het standpunt gesteld dat de arbeidsovereenkomst van werknemer van rechtswege is geëindigd per 1 januari 2009. Werknemer stelt zich op het standpunt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd welke is voortgezet met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Een dergelijke overeenkomst moet worden opgezegd, hetgeen niet is gebeurd. Werknemer vordert loon.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het is niet (voldoende) aannemelijk geworden dat eind 2007 tussen partijen een nieuwe afspraak is gemaakt voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Toen de arbeidsovereenkomst vanaf januari 2008 werd voortgezet, moet op grond van de bewoordingen van de toepasselijke bepaling in de arbeidsovereenkomst worden aangenomen dat dit is geschied voor onbepaalde tijd. Partijen hebben vervolgens begin september 2008 een arbeidsovereenkomst ondertekend inhoudende opnieuw een dienstverband voor bepaalde tijd, eindigend 31 december 2008. Nu deze laatste overeenkomst als opvolgend dienstverband dient te worden beschouwd van het dienstverband voor onbepaalde tijd (ook al overlapt de afgesproken duur in dit contract met terugwerkende kracht de volledige duur tot dan toe van de voor onbepaalde tijd verlengde arbeidsovereenkomst), kan het nieuwe tijdelijke contract niet geacht worden van rechtswege te eindigen. Dit contract dient dan ook te worden opgezegd (met inachtneming van een opzegtermijn) conform de daarvoor geldende regels, te weten na verkrijging van toestemming van het UWV Werkbedrijf of ontbinding door de kantonrechter. Daarvan is in deze zaak geen sprake. Loonvordering wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-03-2009

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2009:BH9997

Zaaknummer: 438763

Wetsartikelen: 7:667 lid 4 BW