

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werknemer is na het einde van zijn jaarcontract blijven werken zonder dat daaraan een nieuw contract of stilzwijgende verlenging ten grondslag ligt. Onduidelijkheid over arbeidsrelatie komt voor rekening en risico werkgever. Dienstverband wordt geacht te zijn voortgezet voor de duur van een jaar.

Werknemer is op 3 maart 2014 in dienst getreden voor de duur van een halfjaar, in de functie van servicemonteur. Op 2 september 2014 is het contract met een jaar verlengd, tot 2 september 2015. Na 2 september 2015 heeft werknemer zijn werkzaamheden bij werkgever voortgezet. Op 19 oktober 2015 heeft werknemer zich ziek gemeld en sindsdien heeft hij geen werkzaamheden meer verricht. Vanaf 1 november 2015 heeft werknemer geen loon meer ontvangen. Werknemer vordert loondoorbetaling. Ter onderbouwing stelt hij dat de arbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn voortgezet voor dezelfde duur als de daaraan voorafgaande overeenkomst, dus één jaar en daarmee van rechtswege eindigend op 2 september 2016, omdat hij heeft doorgewerkt na 2 september 2015. Werkgever voert verweer en stelt dat er geen sprake is van een stilzwijgende verlenging, omdat partijen uitgebreid gesproken hebben over voortzetting van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat de arbeidsovereenkomst op 2 september 2015 van rechtswege zou eindigen, maar dat werknemer daarna nog werkzaamheden is blijven verrichten voor werkgever. Anders dan werknemer lijkt te stellen, betekent dat niet dat er sprake is van stilzwijgende verlenging van de arbeidsovereenkomst. Partijen hebben immers gesproken over verlenging van het contract, maar zijn het daar niet over eens geworden. Werkgever wilde werknemer slechts een contract van één à twee maanden aanbieden. Werknemer vond dat te kort en heeft daarom het contract niet getekend. Dit heeft geleid tot de situatie dat werknemer na het einde van zijn jaarcontract is blijven werken zonder dat daaraan een nieuw contract of stilzwijgende verlenging ten grondslag ligt. Dit roept de vraag op hoe de voortgezette werkzaamheden (en vervolgens de rechten en plichten van partijen) juridisch gekwalificeerd moeten worden. In dat verband lag het op de weg van werkgever om werknemer duidelijkheid te verschaffen omtrent de arbeidsrechtelijke grondslag op grond waarvan werkgever werknemer zijn werkzaamheden liet voortzetten. Dat heeft werkgever niet gedaan. Verder heeft werkgever onduidelijkheid gecreëerd en laten voortbestaan over de exacte duur (één of twee maanden) van het gewenste, maar niet tot stand gekomen, kortlopende contract. De onduidelijkheid over de arbeidsrelatie dient voor rekening en risico te komen van werkgever. Werknemer heeft er onder deze omstandigheden van kunnen en

mogen uitgaan dat het tot 2 september 2015 tussen partijen geldende jaarcontract alsnog werd verlengd. Het dienstverband wordt daarom geacht te zijn voortgezet voor de duur van een jaar en eindigt van rechtswege op 2 september 2016. Dat heeft tot gevolg dat werkgever het loon moet doorbetalen. Werkgever heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer zich niet beschikbaar heeft gehouden voor het verrichten van zijn werkzaamheden. Volgt toewijzing van de loonvordering en de gevorderde wedertewerkstelling.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:1397

Zaaknummer: 4694953 UV EXPL 15-515 GD/947

Rechters: L.C. van Heuveling Beek

Advocaten: E. Osinga en W. Tijsseling

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:667 BW en 7:668 BW