

RECHTSPRAAK

Geen arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd tot stand gekomen. Uit de Cao ziekenhuizen blijkt niet dat werkgever verplicht was werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te beiden. Voor beide partijen was voldoende duidelijk dat de overeenkomst voor bepaalde tijd liep.

Feiten

Werknemer is met ingang van 8 januari 2018 bij Stichting Groene Hart Ziekenhuis (hierna: GHZ) in dienst getreden in de functie van medewerker transport. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Ziekenhuizen van toepassing verklaard. Aan werknemer is mondeling meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor bepaalde tijd zou worden verlengd. In december 2020 hebben werknemer en GHZ gesprekken met elkaar gevoerd over een eventuele verdere voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Bij brief van 22 december 2020 heeft GHZ aan werknemer bericht dat de arbeidsovereenkomst eindigt per 8 januari 2021. Bij brief van 4 januari 2021 heeft werknemer betwist dat de arbeidsovereenkomst zou eindigen per 8 januari 2021. Naar zijn mening was hij op grond van de bepalingen in de cao vanaf 8 januari 2019 in vaste dienst bij GHZ.

Oordeel

De cao sluit niet de mogelijkheid uit om met een werknemer een contract voor bepaalde tijd aan te gaan en ook niet om deze voor bepaalde tijd voort te zetten. Dat volgt alleen al uit de woorden ‘als regel’ en ‘in principe’. Evenmin volgt uit deze woorden of anderszins uit de tekst van de cao dat de werkgever onder alle omstandigheden verplicht is te motiveren waarom de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voortgezet. De woorden ‘in principe’ zijn daarvoor onvoldoende. De bepaling schept in feite voor een werknemer de mogelijkheid om met de werkgever de discussie aan te gaan tot het (eerder) sluiten van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, nu dit ‘in principe’ het geval is bij normaal/goed functioneren. In artikel 3.1.1 is opgenomen dat arbeidsovereenkomsten en wijzigingen schriftelijk worden aangegaan. Dat geldt zowel voor overeenkomsten voor bepaalde tijd als voor overeenkomsten voor onbepaalde tijd. Er wordt immers geen onderscheid gemaakt. De bepaling bevat geen sanctie voor het geval de overeenkomsten of wijzigingen niet schriftelijk worden aangegaan. Nu alle overeenkomsten schriftelijk dienen te worden gesloten, kan niet alleen op grond daarvan worden geconcludeerd dat indien dat niet gebeurt, sprake zal zijn van een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Als artikel 3.1.1 echter in samenhang wordt gelezen met artikel 3.2.1 is een aannemelijk rechtsgevolg dat, in het geval de overeenkomst niet

schriftelijk is aangegaan én de looptijd van de eerste overeenkomst althans de looptijd van de voortzetting na een overeenkomst voor bepaalde tijd onduidelijk is, de overeenkomst wordt vermoed te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Dit volgt dan uit de woorden ‘als regel’ en ‘in principe’. De vraag is vervolgens of de looptijd van de arbeidsovereenkomsten tussen partijen onduidelijk was. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsovereenkomst aanvankelijk schriftelijk is aangegaan voor de duur van één jaar. Partijen verschillen van mening over de vraag of de voortgezette overeenkomsten schriftelijk zijn aangegaan. Werknemer betwist dat hij de verlengingsbrieven heeft ontvangen en akkoord heeft bevonden, terwijl GHZ stelt dat zij volgens de gebruikelijke handelwijze de brieven met een verlenging van de arbeidsovereenkomst met de duur van één jaar per e-mail aan werknemer heeft verzonden, hij hierop akkoord heeft gegeven waardoor de brief digitaal door hem is ondertekend. De brieven zijn volgens GHZ ook opgeslagen in het personeelsdossier van werknemer, hetgeen werknemer heeft betwist. Naar het oordeel van de kantonrechter kan in het onderhavige geval in het midden blijven of werknemer zijn akkoord heeft gegeven op de verlengingsbrieven. Daartoe is het volgende redengevend. Werknemer heeft niet, althans onvoldoende gemotiveerd, betwist dat voor hem duidelijk was dat de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst tweemaal is verlengd voor bepaalde tijd. Dit is allereerst in een gesprek aan hem meegedeeld, zo heeft hij ook tijdens de mondelinge behandeling bevestigd. Voorts heeft hij gesteld dat hij met een HRM-medewerkster besproken heeft of het volgens de ketenregeling wel juist was dat de overeenkomst voor bepaalde tijd werd verlengd. Dit impliceert ook dat hij op de hoogte was van een verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze verlenging voor bepaalde tijd kon ook worden opgemaakt uit de loonstroken die werknemer ontving, zo heeft werknemer tijdens de mondelinge behandeling desgevraagd bevestigd. En ten slotte heeft werknemer zelf gesteld dat hij eerst na juridisch advies na de aanzegging van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot de conclusie was gekomen dat hij op grond van de cao naar zijn mening aanspraak kon maken op een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Uit deze omstandigheden in samenhang bezien volgt dat het voor werknemer duidelijk was dat GHZ enkel de overeenkomst voor bepaalde tijd wilde verlengen en dus niet voor onbepaalde tijd. Voor beide partijen was voldoende duidelijk dat de overeenkomst voor bepaalde tijd liep. Deze overeenkomsten zijn ook rechtsgeldig en de cao brengt niet mee dat GHZ daar geen beroep op kan doen. Het voorgaande betekent dat in deze procedure ervan uit dient te worden gegaan dat partijen drie overeenkomsten voor bepaalde tijd zijn aangegaan en dat de laatste van rechtswege is geëindigd op 8 januari 2021. Daarom zal zowel het verzoek bij wege van voorlopige voorziening als primair tot wedertewerkstelling en doorbetaling van loon worden afgewezen. Een vernietiging van een opzegging, wat daarvan ook zij, is dan evenmin aan de orde. Ook het verzoek tot schadevergoeding op grond van wanprestatie althans goed werkgeverschap is niet toewijsbaar. Anders dan werknemer heeft betoogd was GHZ niet verplicht om op grond van de cao werknemer een overeenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden bij normaal/goed functioneren. Gesteld noch gebleken is dat GHZ door gedragingen of toezeggingen bij werknemer dusdanige verwachtingen heeft gewekt dat hij ervan uit mocht gaan dat aan hem (op enig moment) een overeenkomst voor onbepaalde tijd zou worden aangeboden. Naar het oordeel van de rechtbank kan werknemer ook geen aanspraak maken

op een billijke vergoeding. Daarvoor is in het onderhavige geval noodzakelijk dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van GHZ. Die conclusie kan aan de hand van het voorafgaande niet worden getrokken.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:4740

Zaaknummer: 9052351 / EJ VERZ 21-81366

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: D. van den Bergh-Beck en M.K.A.C. van der Werf

Wetsartikelen: 7:681 BW