

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft met overlegging van de rapportage van de verzuimconsultant voldoende bewezen dat hij niet in staat was tot het verrichten van zijn werk bij werkgever.

Feiten

Werknemer is op 2 januari 2018 voor een periode van zes maanden bij werkgever in dienst getreden. Aansluitend aan de eerste overeenkomst is de arbeidsovereenkomst verlengd voor de duur van twaalf maanden (tot en met 30 juni 2019). Werknemer is feitelijk blijven doorwerken na 30 juni 2019 totdat hij zich op 21 oktober 2019 ziek heeft gemeld. Bij brief van 2 december 2019 heeft werkgever aan werknemer het volgende bericht: “Middels dit schrijven wil ik u mededelen dat uw contract aflopend op 31-12-2019 niet word verlengd. (...)” Werknemer heeft in eerste aanleg vernietiging van de opzegging verzocht. De kantonrechter heeft de vordering toegewezen en werkgever bevolen werknemer toe te laten tot de werkvloer teneinde tot het einde van de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2020 de gebruikelijke werkzaamheden te verrichten na herstel en betermelding door werknemer of de arboarts. Werkgever komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

De eerste kwestie die partijen verdeeld houdt, betreft de duur van de arbeidsovereenkomst van werknemer na 30 juni 2019. Het gaat in het bijzonder om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen na 30 juni 2019 is verlengd met zes maanden of met twaalf maanden. Werknemer legt aan zijn verzoeken het bestaan van een arbeidsovereenkomst voor de duur van twaalf maanden ten grondslag en beroept zich daarbij op de regel van artikel 7:668 lid 4 aanhef en onder b BW. Volgens werknemer is de tweede arbeidsovereenkomst tussen partijen zonder tegenspraak voortgezet na 30 juni 2019. Het hof is van oordeel dat werkgever de stellingen van werknemer in dit verband onvoldoende gemotiveerd heeft weersproken. Ook in hoger beroep wordt dus aangenomen dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen na 30 juni 2019 met twaalf maanden is verlengd. Het tweede geschilpunt tussen partijen betreft de vraag of werknemer na zijn ziekmelding op 21 oktober 2019 recht heeft behouden op loon tot het einde van de arbeidsovereenkomst. Het hof acht voldoende bewezen dat werknemer vanaf zijn ziekmelding in ieder geval tot enige tijd na de datum van de rapportage van de verzuimconsultant wegens ziekte niet in staat was tot het verrichten van zijn werk bij werkgever en over die maanden recht heeft op loon. Wat betreft de resterende vijf maanden dient werknemer de door hem gestelde arbeidsongeschiktheid nader te onderbouwen. Het hof zal werknemer alsnog in de gelegenheid stellen (medische) informatie in het geding te brengen omtrent de door hem gestelde arbeidsongeschiktheid in

de periode vanaf 1 februari 2020.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:908

Zaaknummer: 200.282.280-T

Rechters: R.J.F. Thiessen, C.J. Frikkee en S.R. Mellema

Advocaten: M. Yavuziğitoğlu en G. Kaya

Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:629 BW en 7:629a BW