

RECHTSPRAAK

Werknemer is er niet in geslaagd te bewijzen dat zijn arbeidsovereenkomst niet voor drie maar voor acht maanden is verlengd. Verklaringen van werknemer en zijn partner leggen daartoe onvoldoende gewicht in de schaal.*Feiten*

Werknemer is op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van acht maanden in dienst getreden bij werkgeefster. De overeenkomst zou eindigen per 2 februari 2020. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst begin januari 2020 verlengd. Werknemer stelt dat de arbeidsovereenkomst voor de duur van acht maanden is verlengd. Werkgeefster betwist dit en voert aan dat de arbeidsovereenkomst voor de duur van drie maanden is verlengd en verwijst daarbij naar een schriftelijke bevestiging daarvan die volgens haar door werknemer ondertekend aan haar is geretourneerd. Werknemer stelt echter deze brief voor de procedure nimmer te hebben ontvangen en ontkent de brief te hebben ondertekend. Bij tussenbeschikking van 19 november 2020 is overwogen dat een verklaring van een collega van werknemer omtrent het voorgaande onvoldoende gewicht in de schaal legt om al hetgeen werkgeefster voor het voetlicht heeft gebracht terzijde te stellen. Werknemer is daarom toegelaten te bewijzen dat met hem is overeengekomen dat zijn initiële arbeidsovereenkomst zou worden verlengd met dezelfde duur, namelijk met acht maanden. Werknemer heeft vervolgens zichzelf, zijn partner en zijn manager als getuige laten horen. Op verzoek van werkgeefster is ook de regiomanager gehoord.

Oordeel

Tegenover de verklaringen van de manager en regiomanager (dat sprake is van een verlenging van drie maanden) kunnen de verklaringen van werknemer en zijn partner (dat sprake is van een verlenging van acht maanden) onvoldoende aan bewijs bijdragen. Werknemer is er dan ook niet in geslaagd te bewijzen dat zijn arbeidsovereenkomst voor de duur van acht maanden is verlengd. Uit het dossier en de verklaringen komt het beeld naar voren dat de arbeidsovereenkomst in januari 2020 is verlengd voor de duur van drie maanden om werknemer nog een kans te geven om zich te bewijzen en dat als dat het geval zou zijn de arbeidsovereenkomst daarna verder zou kunnen worden verlengd. Het lijkt erop dat werknemer daaruit heeft afgeleid dat als hij goed functioneerde zijn contract te allen tijde zou worden verlengd. Werkgeefster heeft echter, wellicht mede ten gevolge van de coronamaatregelen van dat moment, besloten de arbeidsovereenkomst niet verder te verlengen. Door deze beslissing werd werknemer overvallen, aangezien hij op dat moment

naar eigen zeggen goed functioneerde, maar enkel vanwege de coronamaatregelen thuis zat. Dat dit zo was, maakt echter niet dat werkgeefster niet bevoegd was de arbeidsovereenkomst per 2 mei 2020 te laten eindigen. De arbeidsovereenkomst is dan ook op 2 mei 2020 rechtsgeldig geëindigd. Werkgeefster erkent dat zij de transitievergoeding aan werknemer verschuldigd is.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:2489

Zaaknummer: 8621378 EA VERZ 20-473

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: F.C. Verploegen en R. Odekerken

Wetsartikelen: 7:667 BW