

RECHTSPRAAK

Twee dagen doorwerken na einde dienstverband levert geen (stilzwijgende) voortzetting van de arbeidsovereenkomst op. Werkneemster is vanwege communicatiefout abusievelijk twee dagen ingeroosterd na einde dienstverband. Geen intentie werkgever om het dienstverband voort te zetten.

Feiten

Werkneemster is sinds 17 september 2018 aangesteld bij DJI (meer specifiek bij een penitentiaire inrichting) als inrichtingsbeveiliger, voor een proeftijd tot en met 16 september 2020. Sinds 1 januari 2020 is de aanstelling van werkneemster van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Rijk 2020 (hierna: de cao) van toepassing. Medio januari 2020 is aan werkneemster medegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst niet zal worden omgezet in een vast dienstverband en dat 16 september 2020 aldus haar laatste werkdag is. Werkneemster is vervolgens (toch) ingeroosterd op 17 en 18 september 2020 en heeft die dagen ook daadwerkelijk gewerkt. Werkneemster heeft zich op het standpunt gesteld dat haar arbeidsovereenkomst daarmee stilzwijgend is verlengd. De PI heeft aan werkneemster laten weten dat de inroostering berustte op een misverstand. Werkneemster vordert veroordeling van DJI tot doorbetaling van loon vanaf 19 september 2020. Zij legt aan haar vordering ten grondslag dat de arbeidsovereenkomst op 17 en 18 september 2020 voor onbepaalde tijd is voortgezet, ondanks de aanzegging van DJI dat de arbeidsovereenkomst per 17 september 2020 tot een einde zou komen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster doet allereerst een beroep op hoofdstuk 2 paragraaf 2.1 van de cao, maar naar het oordeel van de kantonrechter biedt het daarin bepaalde geen grondslag voor toewijzing van haar vorderingen. Uit de door werkneemster aangehaalde passage volgt dat bij een stilzwijgende voortzetting van het dienstverband na afloop van de periode om de geschiktheid van een werknemer te beoordelen een vaste arbeidsovereenkomst volgt. In het geval van werkneemster is echter geen sprake van een stilzwijgende voortzetting van het dienstverband. Aan werkneemster is immers in duidelijke bewoordingen kenbaar gemaakt dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden voortgezet. Dit betekent dat DJI aan de aanzegverplichting heeft voldaan, zodat ook artikel 7:668 lid 4 BW geen grondslag kan vormen voor de vorderingen van werkneemster. Verder kon werkneemster aan het enkele feit dat zij ondanks het einde van haar dienstverband op 17 en 18 september 2020 is ingeroosterd en die

dagen ook heeft gewerkt niet de gerechtvaardigde verwachting ontlenen dat DJI de arbeidsovereenkomst zou willen voortzetten. Uit berichtgeving (een e-mail en een brief) van de PI volgt onmiskenbaar dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Ter zitting is gebleken dat dit voor werkneemster ook duidelijk was en dat zij vanaf juni 2020 aan een loopbaanbegeleidingstraject deelnam voor het vinden van een volgende baan. Dat DJI werkneemster vanwege een communicatiefout abusievelijk heeft ingeroosterd op 17 en 18 september 2020 kan er onder de gegeven omstandigheden niet toe leiden dat werkneemster erop heeft mogen vertrouwen dat bij DJI de intentie bestond de arbeidsovereenkomst alsnog voor onbepaalde tijd voort te zetten. Daarbij weegt mee dat werkneemster op 14 augustus 2020 het werkrooster voor de periode 21 september tot en met 4 oktober 2020 heeft ontvangen en dat daarin achter haar naam 'Uit dienst' staat vermeld. Dit had, in combinatie met voornoemde omstandigheden, voor werkneemster voldoende aanwijzing moeten zijn dat een verlenging van het dienstverband niet aan de orde was. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2021:5010

Zaaknummer: 9072823

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: J.S. Bauer en H. Hansma

Wetsartikelen: 7:668 BW