

RECHTSPRAAK

Meerdere opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De ketenregeling maakt dat de laatste opeenvolgende arbeidsovereenkomst van rechtswege converteert in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Toekenning billijke vergoeding (€ 16.500 bruto).

Feiten

Werkneemster is op 14 juni 2021 in dienst getreden bij werkgeefster. In de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd was opgenomen dat deze zou aflopen op 31 december 2021. De arbeidsovereenkomst is daarop stilzwijgend verlengd tot 14 juni 2022. Vervolgens zijn partijen op 10 mei 2022 overeengekomen het dienstverband te verlengen tot 13 juni 2023. Hoewel deze laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de derde opeenvolgende arbeidsovereenkomst vormde, was in de subtitel van de overeenkomst opgenomen dat dit het ‘tweede contract’ vormde. Bij e-mail van 13 juni 2023 laat werkgeefster aan werkneemster weten de arbeidsovereenkomst te willen verlengen. De specifieke voorwaarden hiertoe zouden de volgende dag in een document worden opgenomen. Werkneemster stelt zich vervolgens op het standpunt dat per 14 juni 2023 van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Werkgeefster trekt het aanbod tot verlenging in en stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst per 14 juni 2023 is geëindigd. Werkneemster wordt verzocht niet meer op werk te verschijnen en bedrijfseigendommen in te leveren. Partijen komen niet tot overeenstemming over een vaststellingsovereenkomst. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat tussen partijen op 14 juni, dan wel op 15 juni 2023 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen. Voorts verzoekt werkneemster, naast de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, om toekenning van een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.

Oordeel

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

De kantonrechter stelt vast dat de laatste dag van de derde opeenvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 13 juni 2023 betrof. Nu werkgeefster op 13 juni 2023 verlenging van de arbeidsovereenkomst heeft voorgesteld – en werkneemster dit voorstel heeft aanvaard door op 14 juni 2023 haar werkzaamheden uit te voeren – is op 14 juni 2023 van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan. De verzochte verklaring voor recht wordt daarmee toegewezen. De kantonrechter kwalificeert de e-mail van

14 juni 2023 – waarna toegang tot alle IT-systemen werd geblokkeerd, het salaris direct is stopgezet en werd verzocht de bedrijfseigendommen in te leveren – als een opzegging in strijd met artikel 7:671 BW. Werkneemster heeft echter bij aanvang van de mondelinge behandeling aangegeven te berusten in het ontslag, zodat de arbeidsovereenkomst is geëindigd op 14 juni 2023.

Ernstige verwijtbaarheid en billijke vergoeding

Conform artikel 7:681 lid 1 onder a BW kan de kantonrechter op verzoek van werknemer een billijke vergoeding toekennen indien er sprake is van opzegging in strijd met artikel 7:671 BW, mits sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgever. De ernstige verwijtbaarheid ligt in het onderhavige geval besloten in het feit dat werkneemster is ontslagen op staande voet zonder dringende reden voor dit ontslag. Bij bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding maakt de kantonrechter – conform de *New Hairstyle*-beschikking – een vergelijking met het hypothetische geval dat geen sprake zou zijn geweest van ernstig verwijtbaar handelen van de zijde van werkgeefster. De kantonrechter schat in dat de arbeidsmarktkansen van werkneemster goed zijn en laat het feit dat werkneemster nog geen nieuwe arbeidsbetrekking heeft goeddeels voor rekening van werkneemster. Daarbij stelt de kantonrechter vast dat het onwaarschijnlijk is dat in het voornoemde hypothetische geval de arbeidsovereenkomst nog anderhalf jaar geduurd zou hebben, zodat de kantonrechter voor de berekening van de billijke vergoeding uitgaat van een voortzetting voor korte duur. Tot slot weegt de kantonrechter mee dat de voortzetting van de arbeidsovereenkomst berust op een vergissing van de zijde van werkgeefster, zodat de billijke vergoeding al met al wordt vastgesteld op €16.500 bruto (op basis van een laatstelijk vastgesteld brutomaandsalaris van €3.300).

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:6594

Zaaknummer: 10661457

Rechters: mr. A.J.W. Ros

Advocaten: mr. M.H. Hoving en mr. J. Bouma

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:668a lid 1 onder a BW