

RECHTSPRAAK

Partijen zijn een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeengekomen die rechtsgeldig is geëindigd.*Feiten*

Stichting Levvel (hierna: Levvel) is een organisatie voor specialistische jeugdhulp voor kinderen, jongeren en (pleeg)gezinnen. Werknemer is op 1 augustus 2023 in dienst getreden van Levvel in de functie van senior systeemtherapeut. In de daaraan aanbidding op 3 juli 2023 is opgenomen dat een arbeidsovereenkomst van zeven maanden wordt aangeboden. Werknemer geeft op 10 juli 2023 per e-mail aan akkoord te zijn met de voorwaarden van het contract, maar vraagt daarin ook onder meer wat de motivatie is voor de termijn van zeven maanden. In een e-mail van 11 juli 2023 geeft de P&O-adviseur van Levvent aan dat voor een periode van zeven maanden is gekozen omdat werknemer nog niet SKJ-geregistreerd is. In een e-mail van 18 juli 2023 heeft Levvel werknemer een handleiding gestuurd voor het aanmaken en activeren van een Youforce-account. Op 28 juli 2023 heeft een medewerker P&O van Levvent aan werknemer een uitleg gegeven over Youforce en heeft zij samen met hem een Youforce-account aangemaakt. In een e-mail van 16 augustus 2023 heeft Levvel aan werknemer bevestigd dat een SKJ-registratie niet langer vereist is in verband met een registratie bij de Nederlandse Vereniging voor Relatie- en Gezinstherapie, ook wel NVRG-registratie genoemd. In een e-mail van 16 augustus 2023 naar het privé-e-mailadres van werknemer heeft Levvel meegedeeld dat zijn digitale arbeidsovereenkomst klaar staat in Youforce om te ondertekenen. Op 18 augustus 2023 heeft Levvel deze e-mail ook naar het zakelijke e-mailadres van werknemer bij Levvel gestuurd. In het registratiesysteem van Youforce is geregistreerd dat werknemer op 18 augustus 2023 om 15:59:52 uur Youforce heeft geopend, de stappen heeft doorlopen en de arbeidsovereenkomst om 16:09:26 uur digitaal heeft getekend. In deze arbeidsovereenkomst is bepaald dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd en van rechtswege eindigt, zonder dat opzegging vereist is, met ingang van 1 april 2024. In een e-mail van 23 januari 2024 heeft Levvel, ter bevestiging van een gesprek met werknemer eerder die dag, aan hem laten weten dat zijn arbeidsovereenkomst niet verlengd wordt en dat hij wordt vrijgesteld van werk. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst op 1 april 2024 van rechtswege is geëindigd en de verzoeken van werknemer afgewezen. Tegen dit oordeel komt werknemer in hoger beroep op. Partijen verschillen van mening over het antwoord op de vraag welke duur zij zijn overeengekomen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Levvel stelt dat partijen een arbeidsovereenkomst voor acht maanden zijn overeengekomen en werknemer betoogt dat zij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben gesloten.

Oordeel

Het is in beginsel aan de werkgever om te stellen en te bewijzen wat partijen in dit verband precies zijn overeengekomen. Naar het oordeel van het hof heeft Levvel voldoende aannemelijk gemaakt dat partijen een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van acht maanden hebben gesloten. Levvel heeft in dit verband toegelicht dat zij werknemer eerst op 3 juli 2023 per e-mail een aanbod voor een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van zeven maanden heeft toegestuurd. In reactie daarop heeft werknemer op 10 juli 2023 laten weten dat hij *“in overeenstemming met de voorwaarden van het contract”* is en heeft hij gevraagd om een nadere motivering ten aanzien van de duur en het salaris. Op 11 en 14 juli 2023 heeft Levvel per e-mail toegelicht dat voor een periode van zeven maanden is gekozen omdat werknemer nog niet SKJ-geregistreerd was en dat voor het salaris is uitgegaan van het hoogst mogelijke salaris passend bij de functie van systeemtherapeut met afgeronde opleiding en registratie. In reactie daarop heeft werknemer per e-mail van 14 juli 2023 opnieuw laten weten dat hij akkoord is met deze arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat partijen reeds in juli 2023 overeenstemming hadden over (de essentialia van) een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van zeven maanden. Nadat Levvel werknemer op 16 augustus 2024 had laten weten dat een SKJ-registratie niet langer vereist was, heeft zij diezelfde dag een digitale arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van acht maanden voor ondertekening klaargezet in Youforce. Ter zitting heeft Levvel toegelicht dat zij werknemer een arbeidsovereenkomst voor de duur van acht maanden heeft voorgelegd (in plaats van zeven maanden) omdat de noodzaak van een SKJ-registratie was komen te vervallen en Levvel AOW-gerechtigden (zoals werknemer) altijd standaard een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van acht maanden aanbiedt. Levvel heeft met werknemer geen voorafgaande overeenstemming bereikt over de aanpassing van de duur van de arbeidsovereenkomst naar acht maanden. Uit het registratiesysteem van Youforce blijkt echter dat werknemer op 18 augustus 2023 om 15:59:52 uur Youforce heeft geopend, digitaal alle stappen heeft doorlopen en om 16:09:26 uur de arbeidsovereenkomst voor de duur van acht maanden heeft ondertekend. Werknemer betwist dat hij degene is die deze digitale handtekening heeft gezet omdat hij niet de beschikking had over zijn daartoe benodigde werktelefoon en zakelijke e-mailadres, maar die betwisting heeft hij verder niet onderbouwd aan de hand van stukken en is bovendien (gemotiveerd) bestreden door Levvel. Gelet erop dat ondertekening van de arbeidsovereenkomst binnen Youforce uitsluitend kan geschieden door middel van een authenticatieproces met behulp van de werktelefoon en het zakelijke e-mailadres van werknemer en niet is gebleken van aanknopingspunten dat iemand anders dan werknemer hiervan gebruik heeft gemaakt, houdt het hof het ervoor dat werknemer het stappenplan binnen Youforce zelf heeft doorlopen en de arbeidsovereenkomst zelf digitaal heeft ondertekend. Hiermee strookt ook de omstandigheid dat op de loonstrook van augustus 2023 als datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt staat vermeld 31 maart 2024 en niet is gebleken dat werknemer zich hierover heeft beklagd bij Levvel. De stelling van werknemer dat hij tot aan de zitting in hoger beroep geen loonstroken heeft gezien, acht het hof niet aannemelijk aangezien werknemer met gebruikmaking van zijn Youforce-account de loonstroken (digitaal) heeft kunnen raadplegen en hij nimmer te kennen heeft gegeven geen loonstroken te hebben ontvangen. Aldus

concludeert het hof dat werknemer de arbeidsovereenkomst voor de duur van acht maanden heeft aanvaard en deze arbeidsovereenkomst op 1 april 2024 van rechtswege is geëindigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1772

Zaaknummer: 200.349.328/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, A.S. Arnold en E. Verhulp

Advocaten: A.A. Bouwman en mr. N. Cornelissen

Wetsartikelen: 7:610 BW en