

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft voorafgaand aan eerste schriftelijke arbeidsovereenkomst al werkzaamheden verricht voor werkgever, zodat geen sprake is van drie, maar van vier opvolgende arbeidsovereenkomsten. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet rechtsgeldig opgezegd.

Feiten

Werkneemster is op 19 september 2022 op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster. De arbeidsovereenkomst is per 31 december 2022 van rechtswege geëindigd. Na het aflopen van deze arbeidsovereenkomst hebben partijen tweemaal een opvolgende arbeidsovereenkomst gesloten, te weten vanaf 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023 en vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. Op 23 april 2024 is werkneemster arbeidsongeschikt geraakt. In oktober 2024 heeft werkneemster zich opnieuw ziekgemeld, waarna zij is vertrokken naar het buitenland. Per brief van 12 november 2024 heeft werkgeefster aan werkneemster aangezegd dat de op 1 januari 2024 ingegane arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en dat deze daarom eindigt op 31 december 2024. Werkneemster verzoekt de door werkgeefster gedane opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen. Zij voert daartoe aan dat inmiddels sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en dat de opzegging door werkgeefster daarom onrechtmatig is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster stelt dat zij in de periode voorafgaand aan de eerste schriftelijke arbeidsovereenkomst (ingaand op 19 september 2022) al werkzaamheden heeft verricht voor werkgeefster. Ter onderbouwing van deze stelling heeft zij een tweetal jaaropgaven over het jaar 2022 overgelegd, waaruit volgt dat zij in dat jaar een brutoloon van (€ 4.705 + € 8.277 =) € 12.982 heeft verdiend bij werkgeefster. Daarnaast heeft zij een verzekeringsbericht van het UWV overgelegd, waaruit volgt dat zij in het jaar 2022 in totaal 900 uren voor werkgeefster heeft gewerkt. Werkgeefster heeft de stelling dat werkneemster deze uren allemaal na 19 september 2022 heeft gewerkt, niet onderbouwd. Gelet op de hoogte van het uren aantal acht de kantonrechter het aannemelijk dat werkneemster een deel van deze uren al voor 19 september 2022 heeft gewerkt. Het had op de weg van werkgeefster gelegen inzicht te verschaffen over de periode waarin de uren zijn gewerkt, bijvoorbeeld door het overleggen van een urenspecificatie. Dat zij dit niet heeft gedaan, maakt dat de onduidelijkheid die hierover bestaat voor haar rekening en risico komt.

Gelet hierop moet het er in rechte voor gehouden worden dat werkneemster in het jaar 2022 al vóór 19 september werkzaamheden heeft verricht en dat er daarmee geen sprake is van drie, maar van vier opvolgende arbeidsovereenkomsten. Dit heeft tot gevolg dat de laatste schriftelijke arbeidsovereenkomst, die is aangegaan op 1 januari 2024, geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd. Dit maakt dat de opzegging van werkgeefster per brief van 12 november 2024 in strijd is met artikel 7:671 lid 1 BW. De kantonrechter vernietigt de opzegging. Nu niet is gebleken dat werkneemster zich na 31 december 2024 beschikbaar heeft gehouden voor werk, wordt het verzoek van werkneemster tot doorbetaling van loon afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 29-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:5011

Zaaknummer: 11568485 AZ VERZ (E)

Rechters: Mulders

Advocaten: M.Y. van Oel en R. de Rijk

Wetsartikelen: 7:668a BW en 7:681 BW