

RECHTSPRAAK

Het beroep van werknemer op de ketenregeling slaagt en de laatste arbeidsovereenkomst geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd.*Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 2022 in dienst bij getreden bij werkgever. De arbeidsovereenkomst is per 31 januari 2023 stilzwijgend verlengd, en de nieuwe einddatum zou daarmee op 31 juli 2023 komen. Ook deze overeenkomst is stilzwijgend verlengd, maar werknemer en werkgever zijn overeengekomen de arbeidsovereenkomst te beëindigen: volgens werknemer gaat het om de einddatum 31 augustus 2023 en volgens werkgever om een einddatum van 19 augustus 2023. Op 1 maart 2024 is werknemer weer terug in dienst gekomen bij werkgever, wederom op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden, dus tot 31 augustus 2024. Deze overeenkomst is verlengd voor de duur van twaalf maanden, dus tot 31 augustus 2025. Werknemer heeft zich in maart 2025 ziekgemeld. Sindsdien heeft hij niet meer bij werkgever gewerkt. Werkgever heeft op 31 maart 2025 een overeenkomst aan werknemer aangeboden waarmee de arbeidsovereenkomst per die dag zou eindigen. Werknemer heeft die overeenkomst niet ondertekend. Na maart 2025 heeft werkgever geen salaris meer aan werknemer uitbetaald. In een brief van 21 mei 2025 is werknemer opgeroepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts van 8 juli 2025. Werknemer is niet verschenen op dat spreekuur. Werknemer verzoekt de kantonrechter om een verklaring voor recht uit te spreken waarmee komt vast te staan dat er tussen partijen sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Vervolgens verzoekt werknemer dat de kantonrechter die arbeidsovereenkomst ontbindt en hem een billijke vergoeding van € 105.778,88 en de transitievergoeding (nog nader te bepalen) toekent. Ook verzoekt werknemer betaling van achterstallig loon.

Oordeel

De arbeidsovereenkomst van 1 augustus 2022 is stilzwijgend verlengd met zes maanden en zou dus eindigen op 1 augustus 2023. Ook deze overeenkomst is stilzwijgend verlengd, maar werknemer is vervolgens uit dienst getreden – volgens werknemer per 31 augustus 2023 en volgens werkgever per 19 augustus 2023. Dat is van belang, omdat verder wel vaststaat dat werknemer op 1 maart 2024 weer in dienst is getreden bij werkgever. Werkgever heeft zich beroepen op een vaststellingsovereenkomst waarin staat dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt op 19 augustus 2023. De hoofdregel in het geval van een stellige ontkenning, is dat degene die zich op de echtheid van de handtekening beroept daarvan bewijs moet leveren. In dit geval heeft werkgever echter onvoldoende ingebracht tegenover wat werknemer gemotiveerd heeft gesteld. Het lag daarbij o.a. op de weg van

werkgever om zijn stellingen over de afwijkende einddatum nader te onderbouwen, bijvoorbeeld door de loonstrook over augustus 2023 of de eindafrekening over te leggen, maar dat heeft werkgever niet gedaan. De kantonrechter houdt het ervoor dat de arbeidsovereenkomst voor de onderbreking heeft voortgeduurd tot 31 augustus 2023. Het beroep van werknemer op de ketenregeling slaagt en de laatste arbeidsovereenkomst geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd. De gevraagde verklaring voor recht dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan zal worden uitgesproken. Omdat werkgever zich niet tegen de verzochte ontbinding verzet en een werknemersverzoek in beginsel gehonoreerd dient te worden, wordt het verzoek tot ontbinding eveneens toegewezen. De kantonrechter is verder van oordeel dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en ziet daarom aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding (van € 5.000) en een transitievergoeding (van € 2.579,77) toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:14253

Zaaknummer: 11850437

Rechters: S. Slijkhuis

Advocaten: mr. J.T.P. Koenis, A. Azauiyat en T. Guenneguez

Wetsartikelen: 7:668a BW en 6:671c BW