

LEGAL UPDATE

Tijdelijke arbeidsovereenkomst automatisch omgezet naar vast dienstverband door niet-tijdig afwijzen verzoek werknemer

Datum: 3 juni 2024

Recent oordeelde de rechtbank Limburg ([ECLI:NL:RBLIM:2024:2000](#)) over de vraag of een werknemster recht heeft op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als de werkgever heeft nagelaten haar verzoek op grond van de Wet flexibel werken tot omzetting naar een vast contract tijdig en gemotiveerd af te wijzen.

Wat speelde er in deze casus?

Werkneemster werkte in Designer Outlet Roermond. Zij had een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Ze verzocht op 20 juni 2023 om haar contract om te zetten naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De werkgever informeerde haar op 7 juli 2023 dat haar contract voor bepaalde tijd zou aflopen op 8 augustus 2023 en dat er niet zou worden verlengd.

De werknemster deed een beroep op artikel 2b van de Wet flexibel werken. In die bepaling staat dat werknemers kunnen verzoeken om een vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden en dat werkgevers (met 10 of meer werknemers) binnen één maand schriftelijk en gemotiveerd moeten reageren op zo'n verzoek. Als de werkgever niet tijdig beslist, dan wordt de vorm van arbeid aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

Werkneemster meende daarom dat haar tijdelijke contract in lijn met haar verzoek per 20 juli 2023 een vast contract was geworden. De werkgever stelde dat de aanzegging op 7 juli 2023 als een afwijzing van haar verzoek moest worden gezien.

Oordeel kantonrechter

De rechter oordeelde dat de werkgever binnen een maand schriftelijk en gemotiveerd had moeten reageren op het verzoek van de werknemster. De aanzegging van 7 juli 2023 was volgens de rechter onvoldoende. Doordat de werkgever had nagelaten binnen de voorgeschreven termijn gemotiveerd te reageren, was er automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan per 20 juli 2023 (één maand na het verzoek van werknemster).

Aangezien de arbeidsovereenkomst automatisch omgezet was naar een overeenkomst voor onbepaalde tijd, werd de aanzegging van de werkgever gezien als een (niet rechtsgeldige) opzegging. Nu de werknemster niet tijdig is gaan procederen tegen die opzegging, stond het einde van het dienstverband met ingang van 8 augustus 2023 toch vast.

Belangrijk voor de praktijk

Deze uitspraak laat zien dat het belangrijk is om een verzoek van de werknemer tot meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld een verzoek om een vast contract, in behandeling te nemen en daarop tijdig en schriftelijk gemotiveerd te beslissen.

Heeft u vragen over de Wet flexibel werken? Neem dan contact op met één van onze specialisten.

Dit is een Legal Update van Lisa Schouten en Roy Zusterzeel.

Voor meer informatie:

Lisa Schouten
+31 30 25 95 539
lisaschouten@vbk.nl

Roy Zusterzeel
+31 30 25 95 552
royzusterzeel@vbk.nl