

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Intentie bepaaldetijdscontract om te zetten naar vast contract bij goed functioneren, betekent niet dat werkneemster recht heeft op vast contract

Werkneemster is met ingang van 9 januari 2012 in dienst getreden van werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Zij werd aangesteld in de functie van Director Human Resources op de afdeling Corporate Human Resources. In de op 14 december 2011 getekende arbeidsovereenkomst is in artikel 1a (duur) onder meer het volgende bepaald: 'Bij functioneren naar wederzijdse tevredenheid is het de intentie van de onderneming om deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd per 9 januari 2013 om te zetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.' Tijdens de kerstborrel – waarvoor werkneemster was uitgenodigd – is haar toegezegd dat zij een loonsverhoging zou krijgen, indien de omzetting zou plaatsvinden. Medio juli heeft werkneemster te horen gekregen dat haar arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd, wel heeft zij de loonsverhoging met terugwerkende kracht gekregen. Werkneemster vordert in deze procedure tewerkstelling. Daartoe stelt werkneemster dat zij eerder in juli te horen had gekregen dat ze goed functioneerde en haar contract zou worden verlengd.

Het hof oordeelt als volgt. In de stukken staat dat werkgever de intentie heeft de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na zes maanden om te zetten in een overeenkomst voor onbepaalde tijd in het geval werknemer goed functioneert. In de nadere afspraak wordt gezegd dat er 'geëvalueerd zal worden of het dienstverband voor bepaalde tijd kan en zal worden omgezet'. Ook daaruit volgt niet meer dan een intentie. De stelling van werkneemster dat er was afgesproken dat er na een positieve evaluatie per direct sprake zou zijn van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarbij dan meteen al een salarisverhoging van € 5.000 werd toegekend, vindt derhalve naar het voorlopig oordeel van het hof geen steun in de stukken. Anders dan werkneemster heeft gesteld volgt die omzetting niet uit de haar met ingang van 9 juli toegekende salarisverhoging van € 5.000 bruto op jaarbasis. Aan haar kan worden toegegeven dat zij op grond van de nadere afspraak tussen partijen (haar overhandigd op de kerstborrel 2011) aanspraak had kunnen maken op die salarisverhoging indien in juli 2012 omzetting van de arbeidsovereenkomst in een overeenkomst voor onbepaalde tijd had plaatsgevonden, maar dat betekent niet dat uit het feit dat die salarisverhoging is toegekend mag worden afgeleid dat er is omgezet. Het hof voegt hieraan nog toe dat werkneemster eerst eind juli 2012 voor de eerste maal de haar toegekende salarisverhoging heeft ontvangen. Zij was toen (sinds de ontvangst van de hiervoor genoemde e-mail van medewerker 1 aan haar

van 12 juli 2012) in ieder geval al op de hoogte van het feit dat werkgever had besloten niet tot omzetting van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een overeenkomst voor onbepaalde tijd over te gaan.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 11-06-2013

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2013:2824

Zaaknummer: 200.121.248-01

Rechters: J.E. Molenaar, A.M.A. Verscheure en J. Blokland

Advocaten: I.M.C.A. Reinders Folmer en M.J.G.M. Lamers

Wetsartikelen: 7:611 BW