

RECHTSPRAAK

Koninklijke Nederlandse Chemische Vereniging/werkneemster

Verlengingsoptie in tijdelijke arbeidsovereenkomst leidt niet tot aanbodplicht een dergelijke overeenkomst aan te bieden. Goed werkgeverschap dwingt evenmin tot aanbieder nieuwe arbeidsovereenkomst.

Werkneemster is per 1 september 2008 in de functie van bureaudirecteur bij KNCV gaan werken op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van vijf jaar. In deze arbeidsovereenkomst staat opgenomen dat 5 tot 3 maanden voor afloop van de arbeidsovereenkomst een verlenging kan worden aangeboden. KNCV heeft bij het naderen van het einde van die periode een sollicitatieprocedure voor de vacature van bureaudirecteur in gang gezet, waarbij zij eerst werkneemster in de gelegenheid heeft gesteld te solliciteren. Werkneemster heeft naar de vacature gesolliciteerd. Na met werkneemster een sollicitatiegesprek te hebben gevoerd, heeft KNCV aan haar meegedeeld dat zij de vacature ook zal openstellen voor externe kandidaten. Werkneemster heeft vervolgens een procedure bij de kantonrechter gestart wat ertoe heeft geleid dat KNCV aan werkneemster een arbeidsovereenkomst heeft aangeboden (welke door werkneemster is aanvaard). Thans staat de vraag centraal of KNCV hiertoe ook verplicht was.

Het hof oordeelt als volgt. Werkneemster voert aan dat artikel 16 lid 3 van de tussen partijen in 2008 gesloten arbeidsovereenkomst geen vrijblijvende bepaling is. De tekst van het beding biedt voor dat standpunt echter geen steun. Volgens die tekst wordt immers aan elk van partijen het recht, en dus niet de verplichting, gegeven aan de andere partij een aanbod te doen tot verlenging of voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Vervolgens wordt bepaald dat een partij die een dergelijk aanbod wenst te doen, de andere partij daarvan in een periode van 5 tot 3 maanden voor de afloop van het dienstverband op de hoogte dient te stellen. Vervolgens is niets bepaald over de wijze waarop de andere partij op een dergelijk aanbod dient te reageren, met name niet dat de andere partij dat aanbod in beginsel zou moeten aanvaarden, dan wel niet zou mogen verwerpen zonder zwaarwegende of goede reden. De contra proferentem-gedachte leidt in dit geval niet tot een andere uitleg van de bepaling, nu de tekst (taalkundige betekenis) daarvan op zichzelf niet onduidelijk is. Dat werkneemster verdedigt dat een andere uitleg aan de bepaling moet worden gegeven dan de taalkundige betekenis, is uiteraard iets anders. Ook het goed werkgeverschap, c.q. de verplichting om rekening te houden met de gerechtvaardigde belangen van werkneemster, brengt op zichzelf

niet mee dat (art. 16 lid 3 zo moet worden begrepen dat) KNCV aan werknemers een voortzetting van de arbeidsovereenkomst dient aan te bieden behoudens indien sprake is van disfunctioneren of andere zwaarwegende omstandigheden. Feiten of omstandigheden die meebrengen dat het goed werkgeverschap daar in dit geval wel toe leidt, zijn niet, althans onvoldoende gesteld of gebleken. Dat werknemers – vrijwillig – is verhuisd in verband met de arbeidsovereenkomst met KNCV, waarna zij haar vorige huis niet verkocht kreeg en waarna haar echtgenoot apart is gaan wonen, waardoor werknemers nu met driedubbele woonlasten zit, dat zij de zorg heeft voor twee studerende kinderen, dat zij thans 57 jaar oud is en dat de arbeidsmarkt op slot zit, zijn geen van alle omstandigheden die het voorgaande anders maken. Bij gebrek aan andere omstandigheden of andersluidende afspraken prevaleert het uitgangspunt dat partijen na ommekomst van de bepaalde tijd vrij zijn al of niet met elkaar een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te gaan. Het is het goed recht van een werkgever na afloop van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, niet te verlengen, ook al functioneerde werknemers al die tijd goed.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-01-2014

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2014:21

Zaaknummer: 200.129.144/01

Rechters: M.H. van Coeverden, H.M. Wattendorff en M. Flipse

Advocaten: J.S. Wurfbain en M.J.M. Postma

Wetsartikelen: 7:667 BW en 7:611 BW