

RECHTSPRAAK

werknemer/De Stichting Welzijn Amsterdam Zuidoost, thans genoemd Stichting Swazoom

Werknemer mag er, gelet op de feitelijke gang van zaken en gelet op het ontbreken van duidelijke afspraken binnen het bedrijf over het aangaan/verlengen van arbeidsovereenkomsten, gerechtvaardigd op vertrouwen dat zijn leidinggevende bevoegd was om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden.

Werknemer is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst bij Swazoom. Tijdens een voortgangsgesprek op 28 oktober 2015 heeft de leidinggevende van werknemer met hem gesproken over verlenging van zijn arbeidsovereenkomst met ingang van 1 januari 2016 voor onbepaalde tijd. Op 30 oktober 2015 is werknemer door zijn leidinggevende en de adjunct-directeur medegedeeld dat de toegezegde contractsverlenging per direct on hold werd gezet naar aanleiding van een vermoeden van blowen tijdens het werk en gevonden bierblikjes in de jongerenruimte. Op 11 november 2015 is aan werknemer medegedeeld dat zijn dienstverband per 31 december 2015 eindigt. Werknemer vordert onder meer dat Swazoom veroordeeld zal worden om binnen zeven dagen na dagtekening van het te wijzen vonnis aan werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Door werknemer wordt hiertoe gesteld dat zijn leidinggevende hem namens Swazoom een onvoorwaardelijke toezegging heeft gedaan tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, welk aanbod werknemer heeft aanvaard.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Door Swazoom wordt gesteld dat de directeur en niet de leidinggevende van Swazoom de enige is die bevoegd is om arbeidsovereenkomsten aan te gaan namens Swazoom. De leidinggevende heeft slechts een adviserende rol, maar de directie beslist uiteindelijk. Uit de feitelijke gang van zaken blijkt echter niet dat het duidelijk moest zijn voor werknemer dat de leidinggevende onbevoegd was om hem namens Swazoom een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Zo werd in de schriftelijke bevestiging van de eerste verlenging van zijn arbeidsovereenkomst expliciet vermeld dat deze werd verlengd 'zoals in een persoonlijk gesprek door uw leidinggevende is toegelicht'. Hieruit volgt veeleer dat de verlenging van de arbeidsovereenkomst reeds mondeling was overeengekomen met de leidinggevende en dat dit nog slechts schriftelijk werd bevestigd. Evenmin is in de mutatieformulieren bevestiging van de door Swazoom gestelde procedure te vinden.

Werknemer kreeg bovendien de gestelde procedure pas onder ogen nadat hij om zijn personeelsdossier had gevraagd. Uit verschillende gespreksverslagen en formulieren blijkt daarnaast dat Swazoom het door haar gestelde protocol in de praktijk niet strak volgde en dat binnen Swazoom onvoldoende duidelijke afspraken bestonden over het aangaan/verlengen van arbeidsovereenkomsten. Gelet op de gang van zaken bij de eerdere verlenging van de arbeidsovereenkomst en die tijdens het gesprek op 28 oktober 2015 heeft werknemer er ex artikel 3:61 BW gerechtvaardigd op mogen vertrouwen dat zijn leidinggevende bevoegd was om namens Swazoom een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te bieden. Werknemer heeft dit aanbod direct aanvaard. De vorderingen van werknemer zijn, gelet op het voorgaande, toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-01-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:280

Zaaknummer: KK EXPL 15-1639

Rechters: M.E.B. Terwee

Advocaten: P.A. van der Waal en S. de Graaf

Wetsartikelen: 3:61 BW