

RECHTSPRAAK

werkneemster/Guess Europe B.V.

Aanzegverplichting. Uit de combinatie van de ondertekende functieomschrijving, de inroostering en het uitblijven van een schriftelijke aanzegging dat niet verlengd zou worden heeft werkneemster mogen afleiden dat Guess de arbeidsovereenkomst na 1 juni 2016 wilde verlengen.

Werkneemster is op basis van een arbeidsovereenkomst voor zes maanden bij Guess in dienst getreden als oproepkracht in de functie van verkoopmedewerker. Per 1 juni 2015 is de arbeidsovereenkomst voor twaalf maanden verlengd. Werkneemster heeft op of omstreeks 18 mei 2016 een gesprek gehad met haar leidinggevende. Tijdens dit gesprek heeft haar leidinggevende gevraagd of werkneemster de vacante functie van assistant manager wilde gaan vervullen. Vervolgens is aan werkneemster een bijbehorende functieomschrijving overhandigd en gevraagd deze goed te bekijken en voor akkoord te ondertekenen. Werkneemster heeft de functieomschrijving op 19 mei 2016 ondertekend en aan haar leidinggevende teruggegeven. Vervolgens heeft Guess werkneemster na 1 juni 2016 op de gebruikelijke dagen en uren ingeroosterd. Op 23 mei 2016 is werkneemster het slachtoffer geworden van ernstig geweld in de huiselijke sfeer. Op 24 mei 2016 heeft de oom van werkneemster telefonisch contact opgenomen met Guess om te melden dat werkneemster niet in staat was om te komen werken. Guess heeft daarna op of omstreeks 17 juni 2016 loon aan werkneemster betaald met als vermelding 'severance pay'. Guess heeft werkneemster vervolgens met terugwerkende kracht per 24 mei 2016 ziek uit dienst gemeld bij het UWV. Thans vordert werkneemster wedertewerkstelling en loondoorbetaling. Guess voert gemotiveerd verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft met de ondertekende functieomschrijving en het aan haar verzonden rooster voor de periode van 16 mei tot en met 11 juni 2016 voldoende aannemelijk gemaakt dat zij in mei 2016 met haar leidinggevende heeft besproken dat zij ook na 1 juni 2016 voor Guess zou blijven werken. Van de kant van Guess zijn vóór 1 juni 2016 immers geen andere schriftelijke of mondelinge mededelingen aan werkneemster gedaan over het al dan niet verlengen van de arbeidsovereenkomst, terwijl Guess op grond van de wet (art. 7:668 BW) zo'n mededeling wel moest doen. Uit de combinatie van de ondertekende functieomschrijving, de inroostering en het uitblijven van een schriftelijke aanzegging dat niet verlengd zou worden heeft werkneemster mogen afleiden dat Guess de arbeidsovereenkomst na 1 juni 2016 wilde verlengen. Namens Guess is tijdens de zitting tevergeefs aangevoerd dat de ondertekening van de functieomschrijving zonder

betekenis is voor de vraag of verlenging zou plaatsvinden. De functieomschrijving omvat namelijk drie bladzijden A4-formaat met regels, functie-eisen, verantwoordelijkheden en competenties in de Engelse taal. Bovendien is onder aan het laatste blad voorgedrukt dat de werknemer zijn handtekening moet zetten en dat die handtekening een 'Acknowledgement signature of the employee' is. Verder staat vast dat werkneemster de functieomschrijving op verzoek van haar leidinggevende mee naar huis heeft genomen om deze goed door te kunnen lezen. Werkneemster is er tegen deze achtergrond terecht van uitgegaan dat het ondertekenen van de functieomschrijving een rechtshandeling van betekenis is geweest. Werkneemster heeft verder voldoende aannemelijk gemaakt dat de arbeidsovereenkomst ook feitelijk voortgezet is. Het staat immers vast dat eind mei en begin juni 2016 contacten tussen partijen hebben plaatsgevonden die kwalificeren als ziekmelding en aandacht voor re-integratie. In de e-mailcontacten heeft Guess aangekondigd dat zij met werkneemster wilde bespreken hoe partijen verder zouden gaan. Dat heeft werkneemster mogen begrijpen als de aankondiging van een gesprek over re-integratie. Guess heeft niet kort voor of direct na 1 juni 2016 aan werkneemster bericht dat de arbeidsovereenkomst was geëindigd. Dat zij dat mogelijk op 16 juni 2016 wel heeft gedaan doet de verlenging niet teniet. Guess heeft in juni 2016 ook loon betaald aan werkneemster. De enkele vermelding van 'severance pay' als post op de salarisstrook is niet duidelijk. De stelling van werkneemster dat partijen een verlenging voor onbepaalde tijd zijn overeengekomen is niet voldoende aannemelijk geworden. Guess heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat deze proefperiode maximaal zes maanden zou hebben bedragen om te voorkomen dat tussen partijen een dienstverband voor onbepaalde tijd zou ontstaan. De kantonrechter houdt het er daarom voor dat de arbeidsovereenkomst slechts voor een periode van zes maanden is verlengd. De vordering tot wedertewerkstelling en de vordering tot loondoorbetaling wordt daarom toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-08-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:5281

Zaaknummer: 5259771 KK EXPL 16-976

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: J. de Groot, M.T. Eckart en M.C.J.V. Bevert

Wetsartikelen: 7:668 BW