

RECHTSPRAAK

## **werkneemster/Randstad Resource Zakelijk B.V. c.s.**

***Mededeling niet verlengen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is geen opzegging. Vervaltermijn niet verstreken. Werkneemster heeft er niet op mogen vertrouwen dat zij aanspraak had op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.***

### *Feiten*

Werkneemster is vanaf 18 januari 2004 tot en met 8 januari 2014 bij Randstad Uitzendbureau in dienst geweest als uitzendkracht op basis van zes contracten. Vanaf 1 november 2014 tot en met 18 december 2015 heeft werkneemster bij Randstad Uitzendbureau althans Randstad Resource vier detachingscontracten gehad, voor het laatst voor de periode van 3 augustus 2015 tot en met 18 december 2015. In een gesprek op 19 november 2015 heeft Randstad werkneemster meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst met Randstad na 18 december 2015 niet zou worden voortgezet. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat zij werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en vordert loondoorbetaling vanaf 18 december 2015. De kantonrechter heeft werkneemster in haar vorderingen niet-ontvankelijk verklaard vanwege het verstrijken van de vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 onderdeel a onder 2 BW. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep. Werkneemster bestrijdt dat er sprake is geweest van een schriftelijke dan wel een mondelinge opzegging van de arbeidsovereenkomst die de vervaltermijn in werking heeft doen treden en die dus uitsluitend bij verzoekschrift (en binnen de hiervoor genoemde termijn van twee maanden) zou kunnen worden aangevochten. Kern van haar betoog is dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan door toezeggingen van Randstad.

### *Oordeel*

#### *Aanzegging is geen opzegging*

De grieven slagen. Door werkneemster is in de inleidende dagvaarding betoogd dat zij op grond van de werkgeversverklaring van 30 juli 2015 en de daarbij gevoegde ‘sideletter’ van diezelfde datum erop heeft mogen vertrouwen dat – mede tegen de achtergrond van de wens van de inlener om de detachingsovereenkomst te verlengen – zij aanspraak had op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan wel dat een dergelijke arbeidsovereenkomst reeds is ontstaan. Deze door werkneemster aangedragen grondslag verdraagt zich naar het

oordeel van het hof niet met de – niet door werkneemster ingenomen maar wel als zodanig door de kantonrechter geduide – stelling dat werkneemster de opzegging van de arbeidsovereenkomst wenste aan te tasten. De aankondiging van Randstad dat zij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met werkneemster niet wenste te verlengen en dat deze (dus) van rechtswege afliep op 18 december 2015 is ook niet als een opzegging aan te merken. Aldus doet zich niet een van de gronden voor als bedoeld in artikel 686a lid 4 onderdeel a BW, zodat de in dat lid genoemde vervalltermijn van twee maanden in dit geval niet van toepassing is en werkneemster derhalve ontvankelijk geacht moet worden in haar vorderingen.

#### *Geen onbepaalde tijd*

Het slagen van de grieven leidt ertoe dat het hof alsnog dient te beoordelen of voorshands kan worden aangenomen dat werkneemster jegens Randstad aanspraak kan maken op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf 18 december 2015. In de brief van 30 juli 2015 wordt een koppeling gelegd met de op diezelfde dag afgegeven werkgeversverklaring waarin staat dat ‘bij gelijkblijvend functioneren en ongewijzigde bedrijfsomstandigheden de arbeidsovereenkomst zal worden opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd’. Het lijkt naar het oordeel van het hof echter geen twijfel dat in de brief een geheel andere werkelijkheid wordt geschetst dan in voornoemde werkgeversverklaring. Zo wordt in de brief op geen enkele wijze gewag gemaakt van een aanspraak op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, zelfs een intentie tot het aangaan daartoe ontbreekt, terwijl daarvan nadrukkelijk wel sprake is in de eerder genoemde werkgeversverklaring. Derhalve kon werkneemster aan de side letter redelijkerwijs niet het vertrouwen ontleen dat zij aanspraak zou kunnen maken op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hoewel (ook) dat niet met zoveel woorden in de desbetreffende brief valt te lezen, zou mogelijk nog gezegd kunnen worden dat werkneemster er in beginsel van uit mocht gaan dat een verlenging van de opdracht door de provincie Noord-Holland als gevolg zou hebben dat ook haar detachering met eenzelfde tijd aldaar op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zou kunnen worden verlengd, maar enige toezegging tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd valt daar naar het voorlopig oordeel van het hof bepaald niet in te lezen. De daarop gerichte vorderingen van werkneemster stranden.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 02-05-2017

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2017:1714

**Zaaknummer:** 200.195.024/01

**Rechters:** C.M. Aarts, R.J.F. Thiessen en A.M.A. Verscheure

**Advocaten:** M.A. Hupkes en J.M. Caro

**Wetsartikelen:** 7:667 BW en 7:686a lid 4 onderdeel a onder 2 BW