

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werknemer mocht gerechtvaardigd vertrouwen op toezegging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door toenmalig CEO. Billijke vergoeding van € 40.000 toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 1991 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van werkgeefster. In verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is de arbeidsovereenkomst van werknemer per 30 april 2013 ontbonden. Partijen zijn daarna drie overeenkomsten voor bepaalde tijd aangegaan, voor de periode 1 mei 2013 tot en met 31 december 2013, het kalenderjaar 2014 en het kalenderjaar 2015. Op 3 juni 2015 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en toenmalig CEO van werkgeefster waarin de toenmalige CEO onder meer heeft aangegeven dat er een contract voor onbepaalde duur moet worden opgemaakt. Werkgeefster heeft in december 2015 een vierde overeenkomst voor bepaalde tijd aan werknemer aangeboden. Werknemer heeft daar bezwaar tegen gemaakt. Hij heeft de overeenkomst vervolgens ondertekend en onder meer laten weten zich het recht voor te behouden aanspraak te maken op de toezegging mocht er in augustus 2016 geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd volgen. Bij e-mailbericht van 22 december 2015 heeft de HR-manager aan werknemer laten weten dat er geen sprake is van een toezegging. Bij brief van 17 maart 2016 heeft werkgeefster aan werknemer onder meer laten weten dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op 31 augustus 2016. In de tussenbeschikking in eerste aanleg heeft de kantonrechter onder meer werknemer opgedragen te bewijzen dat de toenmalige CEO hem onvoorwaardelijk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft toegezegd. In de eindbeschikking heeft de kantonrechter werknemer niet in de bewijslevering geslaagd geacht. Hij heeft het verzoek tot (kort gezegd) vernietiging van de opzegging afgewezen. Werknemer is hiertegen in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Toezegging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Het hof is van oordeel dat vast is komen te staan dat de toenmalige CEO aan werknemer heeft toegezegd dat hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgt. Werknemer heeft een schriftelijk stuk van de toenmalige CEO in het geding gebracht, waarin zij onder verwijzing naar het gespreksverslag van 3 juni 2015 onder meer verklaart dat de toezegging door haar is gedaan met medeweten van zowel het HR-management in België als in Nederland. De

bepaling is dan ook zo door haar bedoeld dat werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verkrijgt, alleen de vorm moest nog worden ingevuld, aldus de toenmalige CEO. De toenmalige CEO is door de kantonrechter als getuige gehoord. Het proces-verbaal van dit verhoor luidt onder meer dat zij de toezegging heeft gedaan tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd maar niet onvoorwaardelijk. In deze zaak legt de schriftelijke verklaring van de toenmalige CEO naar het oordeel van het hof veel gewicht in de schaal. Deze heeft zij in vrijheid afgelegd. Ter zitting in hoger beroep heeft werknemer onbetwist aangevoerd dat werkgeefster de toenmalige CEO via haar advocaat heeft laten weten dat zij die verklaring moest intrekken, onder dreiging met een boete. De toenmalige CEO heeft daarna per e-mail van 4 augustus 2016 aan werknemer laten weten dat zij de verklaring intrekt, omdat deze in strijd was met het geheimhoudingsbeding dat was opgenomen in haar arbeidsovereenkomst en haar vaststellingsovereenkomst. Opgemerkt wordt dat zij als reden voor de intrekking níet heeft opgenomen dat deze onjuist of onvolledig zou zijn. Ook tijdens het getuigenverhoor heeft zij niet verklaard dat haar eerder afgelegde schriftelijke verklaring onjuist of onvolledig zou zijn. De e-mail dat de toenmalige CEO haar verklaring om genoemde reden intrekt, doet dus niets af aan de bewijskracht van die verklaring. Bij de weging van de getuigenverklaring houdt het hof er rekening mee dat de toenmalige CEO mogelijk vreesde voor haar eigen financiële belangen bij het afleggen van haar getuigenverklaring. De later door de toenmalige CEO toegevoegde nuancering weegt voor het hof daarom minder zwaar dan de schriftelijke verklaring, waaruit blijkt van een onvoorwaardelijke toezegging. Werkgeefster heeft als verweer ook aangevoerd dat de toenmalige CEO niet bevoegd was om werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd toe te zeggen en daarvoor bewijs aangeboden. Van haar stelling dat werknemer dit wist, heeft zij echter geen bewijs aangeboden. Werknemer mocht er volgens het hof gerechtvaardigd op vertrouwen dat zij bevoegd was die toezegging te doen. Het hof hecht veel belang aan de functie die de toenmalige CEO vervulde (CEO) en de aard van de rechtshandeling. Op grond van het voorgaande komt het hof tot de tussenconclusie dat door de toenmalige CEO is toegezegd dat werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou worden aangeboden en dat hij daarop mocht vertrouwen. Er is dus met ingang van 1 januari 2016 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand gekomen. Werkgeefster heeft in strijd met de daarvoor geldende regels de arbeidsovereenkomst bij brief van 17 maart 2016 opgezegd.

Herstel van de arbeidsovereenkomst of billijke vergoeding?

Het hof is van oordeel dat herstel van de arbeidsovereenkomst niet in de rede ligt. Het hof zal werknemer een billijke vergoeding toekennen. Het hof gaat er daarbij veronderstellenderwijze van uit dat werknemer nog tot medio 2017 bij werkgeefster zou zijn blijven werken als werkgeefster de toezegging met betrekking tot de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou zijn nagekomen. De bedoeling was dat in 2016 zou zijn begonnen met de overdracht van zijn kennis en werkzaamheden. Het hof houdt er ook rekening mee dat werknemer dit jaar 70 wordt, dat hij geen aanspraak heeft op een transitievergoeding en dat hij gelet op zijn leeftijd waarschijnlijk geen inkomen uit arbeid meer zal verwerven. Alles afwegende zal het hof een

billijke vergoeding van € 40.000 toekennen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 22-02-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:738

Zaaknummer: 200.226.090_01

Rechters: J.F.M. Pols, J.W. van Rijkom en R.J. Voorink

Advocaten: M.J.M. van Rijsewijk en H. Barrahmun

Wetsartikelen: 7:668a BW en 7:683 BW