

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Werkneemster kan werkgeefster niet houden aan toezegging dat haar arbeidsovereenkomst zal worden verlengd voor onbepaalde tijd, nu de daarbij vermelde opschortende voorwaarde (gelijkblijvend functioneren/gelijkblijvende omstandigheden) voor datum verlenging is vervuld.

Feiten

Werkneemster is op 18 april 2016 bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een dienstverband voor de duur van zeven maanden. Deze arbeidsovereenkomst is twee keer voor bepaalde tijd verlengd. Laatstelijk vervulde werkneemster voor 24 uur per week de functie van verfspecialist. Op 23 januari 2018 heeft werkgeefster werkneemster laten weten dat de arbeidsovereenkomst, die op 15 maart 2018 afloopt, bij gelijkblijvend functioneren en bij gelijkblijvende omstandigheden voor onbepaalde tijd wordt voortgezet. Werkneemster heeft dit schrijven ondertekend geretourneerd. In februari 2018 heeft zich een aantal incidenten voorgedaan waarbij werkneemster betrokken was. Eind februari 2018 is tijdens een managementvergadering besloten het dienstverband met werkneemster toch niet om te zetten in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Dit is per brief van 26 februari 2018 aan werkneemster bevestigd. Thans is in geschil of de arbeidsovereenkomst per 15 maart 2018 is geëindigd of is omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst per 15 maart 2018 is geëindigd en dat de brief van 23 januari 2018 moet worden uitgelegd als een toezegging. In ieder geval volgt daar niet uit dat met ondertekening een arbeidsovereenkomst alsdan tot stand zou komen en evenmin dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand zou zijn gekomen onder een ontbindende voorwaarde.

Oordeel

Het hof stelt vast dat werkgeefster met de brief van 23 januari 2018 werkneemster een aanbod heeft gedaan voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en dat werkneemster dit aanbod heeft aanvaard. Daarbij neemt het hof in aanmerking dat de eerdere arbeidsovereenkomsten met een soortgelijke brief als die van 23 januari 2018 zijn verlengd. Nadat werkneemster akkoord was gegaan is de arbeidsrelatie voortgezet zonder nadere handeling door partijen. Voorts stelt het hof vast dat werkgeefster het aanbod voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft gedaan onder de opschortende voorwaarde

van gelijkblijvend functioneren en gelijkblijvende omstandigheden en dat werkneemster door het aanbod te aanvaarden zoals zij heeft gedaan ook met deze voorwaarde heeft ingestemd. De voorwaarden van gelijkblijvend functioneren en gelijkblijvende omstandigheden heeft werkgeefster in dit geval kunnen stellen zonder in strijd te komen met de eisen van goed werkgeverschap. Vervolgens is de vraag aan de orde of deze opschortende voorwaarde is vervuld. Het hof gaat er op grond van de stukken en het verhandelde ter zitting van uit dat werkneemster zich in februari 2018 herhaaldelijk grof, oncollegiaal en (klant)onvriendelijk heeft gedragen. Verder is in een functioneringsverslag door de leidinggevende van werkneemster als opmerking opgenomen 'soms niet te negatief denken en praten'. De leidinggevende heeft tijdens de mondelinge behandeling toegelicht dat werkneemster soms te fel reageerde tegen collega's. Gewicht in de schaal legt de verklaring van de leidinggevende tijdens de mondelinge behandeling dat hij heftige incidenten zoals die in februari 2018 nog niet had meegemaakt. Het hof is gelet op het voorgaande van oordeel dat hetgeen werkgeefster heeft aangevoerd haar stelling kan dragen dat er geen sprake was van gelijkblijvend functioneren en gelijkblijvende omstandigheden. Daarmee is de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 15 maart 2018 geëindigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 17-01-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:159

Zaaknummer: 200.243.579_01

Rechters: J.P. de Haan, J.M.H. Schoenmakers en M. Breur

Advocaten: S.H.O. Aben en S. Le Noble

Wetsartikelen: 6:217 BW en 7:667 BW