

RECHTSPRAAK

## **werkneemster/Tandheelkundig Centrum Nootdorp B.V.**

***Vraag of TCN een concrete, ondubbelzinnige en onherroepelijk toezegging heeft gedaan dat de arbeidsovereenkomst verlengd zou worden is een te strenge maatstaf. Werkneemster mocht verklaringen en gedragingen van TCN zo begrijpen dat zij een verlenging van de arbeidsovereenkomst met TCN is overeengekomen.***

### *Feiten*

Werkneemster is per 1 november 2017 voor de duur van twaalf maanden bij TCN in dienst getreden in de functie van tandartsassistente. Op 19 juni 2018 heeft werkneemster via WhatsApp aan TCN gevraagd of het contract zal worden verlengd. TCN heeft vervolgens gezegd het contract te zullen verlengen. Op 13 september 2018 heeft werkneemster in de praktijk een ernstige snijwond in haar arm opgelopen, als gevolg waarvan zij zich ziek heeft moeten melden. Op 27 september 2018 heeft TCN werkneemster er per e-mail op geattendeerd dat haar arbeidsovereenkomst op 31 oktober 2018 van rechtswege eindigt. Het UWV heeft aan werkneemster met ingang van 1 november 2018 een ZW-uitkering toegekend. In de beslissing wordt ervan uitgegaan dat het dienstverband van werkneemster per 1 november 2018 is geëindigd. Werkneemster heeft in eerste aanleg verzocht de opzegging c.q. beëindiging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen, omdat geen sprake is geweest van een concrete, ondubbelzinnige en onherroepelijke toezegging van TCN dat de arbeidsovereenkomst na 1 november 2018 zal worden voortgezet.

### *Oordeel*

Het hof stelt voorop dat de kantonrechter, door te onderzoeken of TCN een 'concrete, ondubbelzinnige en onherroepelijke toezegging' heeft gedaan, bij zijn beoordeling lijkt te zijn uitgegaan van een te strenge maatstaf. Voor de totstandkoming en de vaststelling van de inhoud van een arbeidsovereenkomst gelden immers geen andere of strengere regels dan de regels die gelden voor overeenkomsten in het algemeen. Of de door werkneemster gestelde overeenkomst inderdaad tot stand is gekomen, moet daarmee worden beoordeeld aan de hand van de betekenis die partijen in de gegeven omstandigheden over en weer redelijkerwijs aan elkaars verklaringen en gedragingen mochten toekennen en van wat zij in dat verband redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. Centraal in deze zaak staat de communicatie

per Whatsapp tussen werknemster en TCN. Deze berichtenwisseling vangt aan met een duidelijke vraag van werknemster, die wil weten of haar arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd per 1 november 2018 door TCN zal worden verlengd. Dat werknemster op basis van de nadere verduidelijking door TCN ervan uitging dat haar contract zou worden verlengd, blijkt ook wel uit het antwoord dat zij meteen hierop heeft gegeven: *'O oké. Ja gelukkig ik was al bezig met andere dingen zoeken'*. Aangenomen dat TCN bedoeld had te zeggen dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd, althans dat zij daarover nog geen definitieve uitspraak wilde doen, had het dan ook op haar weg gelegen om werknemster meteen uit de droom te helpen. Dit heeft TCN echter niet gedaan, ook niet toen werknemster op 11 september 2018 vroeg naar haar nieuwe contract. Anders dan de kantonrechter is het hof voorts van oordeel dat de omstandigheid dat werknemster niet meteen tegen de aanzegging van 27 september 2018 heeft geprotesteerd, haar schoenen naar huis heeft laten sturen en zich pas op 14 december 2018 op het standpunt is gaan stellen dat een verlenging was overeengekomen/toegezegd, niet ten nadele van werknemster moet worden uitgelegd. Gelet op het feit dat zij na het snij-incident ziek thuis zat, is het niet onbegrijpelijk dat zij niet meteen actie heeft ondernomen en kan uit haar aanvankelijk stilzitten in elk geval niet worden afgeleid dat zij eigenlijk van het begin af aan al wel had begrepen dat TCN (nog) geen definitieve toezegging had willen doen. De slotsom moet naar het oordeel van het hof dan ook zijn dat werknemster in de gegeven omstandigheden de verklaringen en gedragingen van TCN redelijkerwijs zo heeft mogen begrijpen dat zij met TCN een verlenging van haar bestaande arbeidsovereenkomst was overeengekomen. Dit betekent dat met ingang van 1 november 2018 een nieuwe arbeidsovereenkomst voor 12 maanden is ingegaan. De aanzegging door TCN van 27 september 2018 (en 31 oktober 2018) moet worden geduid als een opzegging (op voorhand) van het aldus voortgezette dienstverband. Nu werknemster niet met deze opzegging heeft ingestemd en TCN daarvoor geen redelijke grond had en bovendien reeds vanaf 13 september 2018 het opzegverbod gold, was deze opzegging onrechtmatig en daarmee vernietigbaar. Het hof acht een billijke vergoeding van € 3.500 redelijk.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 12-11-2019

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2019:3025

**Zaaknummer:** 200.259.857/01

**Rechters:** M.J. van der Ven, H.J. van Kooten en J.A. van Dorp

**Advocaten:** J.L. Oudshoorn en B. van Kasteel

**Wetsartikelen:** 7:681 BW