

RECHTSPRAAK

Intentie in arbeidsovereenkomst is geen stilzwijgende voortzetting met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het niet voldoen aan de aanzegplicht leidt alleen tot schadeplichtigheid. Geen sprake van gerechtvaardigd vertrouwen of schending goed werkgeverschap.*Feiten*

Werknemer is op 3 december 2018 in dienst van Confia B.V. (hierna: Confia) getreden als Senior (Property) Controller. De arbeidsovereenkomst is afgesloten voor bepaalde tijd voor de duur van zes maanden. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen: 'Partijen hebben de intentie de arbeidsovereenkomst vanaf 3 juni 2019 voort te zetten voor onbepaalde tijd. Vóór 1 april 2019 overleggen partijen of en tegen welke arbeidsvoorwaarden zulks plaatsvindt.' Tussen partijen is voor, op of na 1 april 2019 geen overleg geweest over de voortzetting van het dienstverband. Per 3 juni 2019 is de arbeidsovereenkomst stilzwijgend op dezelfde voorwaarden voortgezet. Ook op 3 december 2019 hebben partijen de samenwerking voortgezet, zonder op enigerlei wijze over de verlenging met elkaar te hebben gesproken. Op 5 december 2019 heeft tussen X en werknemer een gesprek plaatsgevonden over het functioneren van werknemer, waarbij werknemer op luide toon tegen X is uitgevallen. Op 21 januari 2020 heeft het jaarlijkse functioneringsgesprek van werknemer plaatsgevonden. Daarbij heeft Confia werknemer medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst na 2 juni 2020 niet zou worden verlengd en als gevolg daarvan per die datum zou eindigen. Deze aanzegging is op 27 januari 2020 schriftelijk bevestigd. Werknemer heeft zich in het gesprek van 21 januari 2020 op het standpunt gesteld dat er inmiddels sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, hetgeen Confia heeft weersproken. Partijen hebben hierover gesproken en gecorrespondeerd. Na 2 juni 2020 heeft werknemer geen werkzaamheden meer voor Confia verricht en heeft hij geen loon meer ontvangen. De kantonrechter heeft onder meer het verzoek van werknemer tot vernietiging van die aan-/opzegging afgewezen. Tegen deze beslissing en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt werknemer met zijn grieven op.

*Oordeel**Uitleg intentie in arbeidsovereenkomst*

Tussen partijen staat vast dat Confia werknemer heeft benaderd voor indiensttreding ter vervanging van haar zieke werknemer A. Vervolgens is werknemer een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van zes maanden aangeboden, waarin is opgenomen dat (1) voor 1 april 2019 overleg zou plaatsvinden tussen partijen (2) over of een voortzetting voor onbepaalde

tijd zou plaatsvinden (3) en zo ja, tegen welke voorwaarden een voortzetting zou plaatsvinden. Aldus is sprake van een geclausuleerde intentie. Voor 1 april 2019 heeft evenwel geen overleg tussen partijen over voortzetting van de arbeidsovereenkomst plaatsgevonden. Partijen hebben dus geen gevolg gegeven aan de geclausuleerde intentie uit de arbeidsovereenkomst, terwijl de arbeidsovereenkomst vanaf 3 juni 2019 stilzwijgend is voortgezet. Krachtens artikel 7:668 lid 4 aanhef en sub b BW is de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de bepaalde tijd van zes maanden door partijen zonder tegenspraak voortgezet voor dezelfde tijd op de vroegere voorwaarden, dus van 3 juni 2019 tot 2 december 2019. Op 3 december 2019 hebben partijen wederom de arbeidsovereenkomst zonder tegenspraak voortgezet, voor dezelfde tijd op de vroegere voorwaarden. Op 21 januari 2020 heeft Confia werknemer bericht dat zijn arbeidsovereenkomst na 2 juni 2020 niet zou worden verlengd. Deze aanzegging is op 27 januari 2020 schriftelijk bevestigd. Hiermee is de tot twee maal toe stilzwijgend verlengde arbeidsovereenkomst tussen Confia en werknemer in beginsel van rechtswege geëindigd.

Gerechtvaardigd vertrouwen en goed werkgeverschap

Werknemer heeft aan het feit dat A niet terugkeerde, er veel werk was en de werkzaamheden na 2 juni 2019 onveranderd doorliepen niet het gerechtvaardigde vertrouwen mogen ontleen dat hij vanaf 3 juni 2019 voor onbepaalde tijd bij Confia in dienst was. Dat Confia niet aan haar aanzegplicht heeft voldaan maakt dat niet anders. Het hof oordeelt dat niet is komen vast te staan dat Confia werknemer heeft laten geloven dat hij voor onbepaalde tijd in dienst was. Toen duidelijk was dat de arbeidsovereenkomst op 2 juni 2020 zou eindigen stond het Confia vrij een opvolger voor werknemer te zoeken en heeft werknemer de keuze gekregen om te blijven werken of te worden vrijgesteld van werk met behoud van loon. Het feit dat Confia tot twee keer toe niet aan de wettelijke aanzegplicht heeft voldaan is rechtens onjuist, en leidt tot schadeplichtigheid ex artikel 7:668 lid 3 BW. Het niet-voldoen aan de wettelijke aanzegplicht maakt een beroep op artikel 7:668 lid 4 aanhef en sub b BW evenwel niet in strijd met goed werkgeverschap of naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 29-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:1905

Zaaknummer: 200.290.128/01

Rechters: T.S. Pieters, E. Verhulp en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: C.M.F. Bergs en L. Klumperink

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:668 BW