

RECHTSPRAAK

Terugkomen door FloraNL op toezegging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door alsnog arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te zeggen geldt niet als rechtsgeldige opzegging; billijke vergoeding van € 10.000 toegekend.*Feiten*

Werkneemster is op 1 april 2023 in dienst getreden bij FloraNL B.V. (hierna: FloraNL). Volgens werkneemster heeft de directeur van FloraNL haar op 25 januari 2024 mondeling aangeboden de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te verlengen, zonder de door werkneemster verlangde loonsverhoging. Werkneemster voert aan het aanbod direct mondeling aanvaard te hebben. Bij brief van 12 februari 2024 heeft FloraNL werkneemster medegedeeld dat zij wordt vrijgesteld van werkzaamheden en dat haar arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Werkneemster heeft de kantonrechter verzocht te verklaren voor recht dat de opzegging van haar arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is, en FloraNL te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 28.512. FloraNL heeft aangevoerd dat de algemeen directeur enkel de intentie heeft uitgesproken de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te verlengen, zonder de loonwensen van werkneemster te honoreren. Op een later tijdstip zou het uit te werken contract worden besproken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er wordt geoordeeld dat partijen op 25 januari 2024 onvoorwaardelijk zijn overeengekomen de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te verlengen. Daartoe heeft bijgedragen dat werkneemster in januari heeft laten weten graag eerder dan eind februari 2024 duidelijkheid te willen over haar arbeidsovereenkomst. Hierop heeft eind januari 2024 een gesprek plaatsgevonden. FloraNL heeft zich, bij monde van haar directeur, ten minste positief uitgelaten over een verlenging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De directeur heeft werkneemster na het gesprek gefeliciteerd en werkneemster is daarna naar haar collega gelopen en heeft deze overgoten met confetti, terwijl zij blij springend riep: ik heb een vaste aanstelling. Deze actie is door de directeur gefilmd. Werkneemster heeft dit filmpje met collega's gedeeld, en is gefeliciteerd door de commercieel directeur. Werkneemster heeft de algemeen directeur later die avond geappt dat zij gebak zou meenemen om het nieuws te vieren, waarop de directeur met de woorden 'heel goed' heeft gereageerd. Werkneemster mocht er op basis van deze feiten en omstandigheden gerechtvaardigd op vertrouwen dat haar arbeidsovereenkomst hoe dan ook op basis van de geldende arbeidsvoorwaarden verlengd zou worden. Daaraan staat niet in de weg dat FloraNL

bij een verlenging voor onbepaalde tijd altijd een nieuw contract opstelt waarin een concurrentiebeding wordt opgenomen, er geldt immers geen schriftelijkheidseis. De door FloraNL gestelde overrompeling van de directeur door de blijdschap van werknemster blijkt niet uit zijn gedrag. Ook de omstandigheid dat werknemster later die dag namens zichzelf en haar collega's agendapunten naar de directeur heeft geappt, waaronder financiële waardering, brengt niet met zich dat over het voortzetten van haar arbeidsovereenkomst geen overeenstemming was bereikt. Dit alles brengt met zich dat de brief van 12 februari 2024 van FloraNL niet geldt als een aanzegging, maar als een opzegging. Er wordt aan werknemster een billijke vergoeding toegekend. De ernstige verwijtbaarheid van FloraNL is gelegen in het betrekken van het standpunt dat de arbeidsovereenkomst per 1 april 2024 zou eindigen terwijl partijen al overeenstemming hadden bereikt over een verlenging. De kantonrechter overweegt dat het onterechte ontslag een nare ervaring is geweest. Werknemster is emotioneel getroffen, en het ontslag klemt temeer nu werknemster duidelijk had gemaakt eerder zekerheid te willen in verband met de zorg voor haar zoon. Ook moest werknemster onmiddellijk het pand verlaten. Anderzijds weegt het betrekkelijk korte dienstverband mee en kunnen er vraagtekens worden geplaatst bij de stelling dat werknemster tot haar pensioenleeftijd bij FloraNL zou werken. Daarbij weegt mee dat werknemster zelf in een overleg juist haar onvrede over FloraNL heeft geuit. Werknemster heeft per 1 juni 2024 een andere baan gevonden en heeft in de tussentijd van een veel lagere WW-uitkering geleefd. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 10.000 passend. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 20%. FloraNL wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:6327

Zaaknummer: 11047152 VZ VERZ 24-3968

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: mr. L.J. Witvliet en E. Hagendoorn

Wetsartikelen: 7:625 BW , 7:668 BW, 7:671 BW en 7:681 BW