

RECHTSPRAAK

Deka Personeel B.V./werknemer

Hof oordeelt dat een wijzing van de arbeidsovereenkomst door werkgever – zijnde het verkorten van contractsverlenging bij goed functioneren – niet voorkomt dat de arbeidsovereenkomst voor langere periode had moeten worden verlengd.

Feiten

Werknemer is op 5 mei 2014 bij Deka in dienst getreden in de functie van hoofdkassier tegen een salaris van € 2105,60 bruto per vier weken. In de arbeidsovereenkomst is onder meer een bepaling opgenomen over de duur en stilzwijgende voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Voorafgaand aan het sluiten van de arbeidsovereenkomst heeft Deka werknemer een document gezonden dat als opschrift draagt: *Arbeidsvoorwaarden werknemer*. In het document zijn de functie, de ingangsdatum, het aantal te werken uren per week en het traject van eventuele contractverlenging vermeld. Bij brief van 8 oktober 2015 heeft Deka werknemer meegedeeld dat de in de arbeidsovereenkomst genoemde duur van verlenging van achttien maanden, voor hem wordt gewijzigd naar vijf maanden. Na de contractsverlenging van vijf maanden heeft Deka laten weten de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Werknemer vordert dat Deka wordt veroordeeld tot doorbetaling van het loon vanaf 4 april 2016 en dat hij op straffe van een dwangsom van € 250 door Deka moet worden toegelaten tot de bedongen werkzaamheden. Bij het bestreden vonnis heeft de kantonrechter deze vorderingen toegewezen met maximering van de dwangsom tot € 15.000. Tegen deze beslissing komt Deka op met zeven grieven.

Beoordeling

In grief 1 stelt Deka dat de kantonrechter werknemer niet-ontvankelijk had moeten verklaren. Volgens haar dient het per 4 april 2016 niet toelaten van werknemer tot zijn werkzaamheden te worden beschouwd als opzegging van de arbeidsovereenkomst. De grief faalt omdat de stellingen van Deka niet anders kunnen worden verstaan dan dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd door het verstrijken van de tijd waarvoor zij is aangegaan en niet door opzegging. Werknemer verzoekt geen vernietiging van opzegging van zijn arbeidsovereenkomst, maar maakt aanspraak op nakoming daarvan. Grief 2 richt zich tegen de verwerping van het verweer van Deka dat werknemer geen spoedeisend belang bij zijn vordering heeft. Een loonvordering is echter naar haar aard spoedeisend. Met grief 4 komt Deka op tegen het oordeel van de kantonrechter dat het document ‘arbeidsvoorwaarden’ deel uitmaakt van de arbeidsvoorwaarden. Gelet op het feit dat Deka daarvan in de arbeidsovereenkomst niet is

afgeweken, heeft werknemer erop mogen vertrouwen dat de inhoud van het document de rechtsverhouding tussen partijen mede zou beheersen. Grief 4 mist doel. Grief 3 houdt in dat de kantonrechter ten onrechte heeft overwogen dat Deko zich niet als goed werkgever heeft gedragen door vanwege de invoering van de WWZ eenzijdig af te wijken van de gemaakte afspraken. Zoals het hof bij de bespreking van grief 4 oordeelde, maakt het document deel uit van de arbeidsovereenkomst. Het hof is van oordeel dat Deko werknemer per 5 november 2015 een arbeidsovereenkomst voor de duur van achttien maanden had moeten aanbieden, mits werknemer aan de in het document voorgelegde eis van 'goed functioneren' voldeed. Dat het functioneren van werknemer tekortschoot, zoals Deko stelt, is niet vol te houden gezien de vrijwel in alle opzichten positieve beoordeling die zij hem over de periode 5 november 2014 tot 4 november 2015 heeft gegeven. In de inleidende dagvaarding heeft werknemer echter gesteld dat zijn arbeidsovereenkomst per 5 november 2015 met achttien maanden verlengd had moeten worden, dan wel dat hem met ingang van 5 april 2016 een contract voor onbepaalde tijd had moeten worden aangeboden. Het petitum maakt dit onderscheid niet. De kantonrechter heeft de vordering zonder beperking in tijd toegewezen. Bij pleidooi in hoger beroep heeft werknemer daarnaar gevraagd (wederom) de mogelijkheid opengelaten dat zijn vordering beide gevallen omvat. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, acht het hof de vordering toewijsbaar over een periode van achttien maanden te rekenen vanaf 5 november 2015, welke periode dus afloopt op 5 mei 2017. In zoverre slaagt grief 3. Of het overgangsrecht voor de onderhavige zaak meebrengt dat de arbeidsovereenkomst vervolgens geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd acht het hof te ongewis om daarvan in dit kort geding, waarin het partijdebat zich op die vraag niet heeft toegespitst, uit te gaan. Het hof acht het daarom niet mogelijk over de periode na laatstgenoemde datum te komen tot toewijzing van de vordering. Grief 3 slaagt dan ook gedeeltelijk.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 24-01-2017

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2017:204

Zaaknummer: 200.199.600/01

Rechters: G. Boot, R.J.F. Thiessen en S.F. Schütz

Advocaten: R.J. Stoop en F.A.A.C. Traa

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:610 BW