

RECHTSPRAAK

werknemer/Etil B.V.

Werknemer heeft niet gerechtvaardigd erop mogen vertrouwen dat zijn arbeidsovereenkomst zou worden verlengd. Deze toezegging is namelijk door teamleiders gedaan, terwijl de directie hierover doorslaggevende beslissingen behoort te nemen.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2016 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij Etil B.V. (hierna: Etil) in dienst getreden in de functie van senior onderzoeker. De directie van Etil heeft besloten werknemer per 1 mei 2017 een verlengde arbeidsovereenkomst, eindigt op 31 december 2017, te laten tekenen. Werknemer is evenwel van mening dat de teamleider van Etil hem op 17 maart 2017 een vast contract en mooie stap omhoog qua salaris zou hebben aangeboden, en vordert primair Etil te veroordelen tot het aanbieden van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daarnaast vordert werknemer subsidiair voor recht te verklaren dat op 6 november 2017 tussen partijen een verlenging van de arbeidsovereenkomst tot 31 augustus 2018 is overeengekomen. Aan de subsidiaire vordering legt werknemer ten grondslag dat de teamleiders van Etil op 6 november 2017 bindende toezeggingen hebben gedaan, die door de akkoordverklaring van werknemer tot een mondelinge overeenkomst hebben geleid. De directie van Etil weigert deze mondelinge overeenkomst te honoreren. Werknemer merkt dit aan als een schending van de mondelinge afspraak en voert aan dat de teamleiders gemandateerd waren en op basis van het van directiewege ontvangen mandaat hebben gehandeld toen zij met hem overeenstemming bereikten de arbeidsovereenkomst voor de duur van acht maanden te verlengen.

Oordeel

Geen overeenstemming over een vast contract

Op zitting is voldoende komen vast te staan dat de omstandigheid dat werknemer niet voldeed aan functievereisten volgens Etil in de weg stond aan een aanstelling voor onbepaalde duur. Om die reden is uiteindelijk op 28 maart 2017 overeengekomen de arbeidsovereenkomst voort te zetten tot 31 december 2017. Ook staat vast dat de teamleiders van Etil tijdens een gesprek van 20 oktober 2017 aan werknemer hebben medegedeeld dat zij twijfels hadden over het presteren van werknemer. Zij hebben in het verlengde daarvan aangegeven dat zij de directie niet zouden adviseren tot verlenging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur over te gaan. Het vorenstaande brengt volgens de kantonrechter met zich dat de primaire vordering

van werknemer op drijfzand berust. Waaraan werknemer meent het stellige vertrouwen te hebben kunnen ontlelen dat zijn arbeidsovereenkomst na 31 december 2017 voor onbepaalde tijd zou worden verlengd, ontgaat de kantonrechter volledig.

Verlenging arbeidsovereenkomst tot 31 augustus 2018

Daarentegen is wel met voldoende mate van zekerheid komen vast te staan dat de teamleiders tijdens het gesprek van 20 oktober 2017 werknemer een extra kans hebben gegeven om zich waar te maken in een voor acht maanden verlengde arbeidsovereenkomst (dus tot en met 31 augustus 2018). Volgens Etil was dit echter slechts een fase in het beslisproces dat nog tot definitieve afronding diende te komen. De kantonrechter volgt Etil hierin en oordeelt dat als vaststaand mag worden aangenomen dat een teamleider geen bevoegdheid heeft tot aanstelling en ontslag van een onder zijn gezag vallende werknemer. De teamleider heeft hierin slechts een adviesrol; het is de directie die de doorslaggevende beslissing neemt. Dit zou anders zijn indien uit specifieke, van de directie afkomstige, aanwijzingen af te leiden zou zijn dat ten aanzien van werknemer in het bijzonder aan de teamleiders een mandaat was verstrekt om specifiek voor de beslissing tot het al dan niet voortzetten van de arbeidsrelatie na 31 december 2017 een eigen besluit te nemen. Hiervan is echter niet gebleken. Werknemer had minstens moeten stellen dat een signaal van directiewege was uitgegaan dat beide leidinggevend (met betrekking tot de voortzetting van de arbeidsovereenkomst) een verdergaande rol zouden hebben dan op te treden als directieadviseurs. Hetzelfde wordt geconcludeerd ten aanzien van eventueel gerechtvaardigd vertrouwen in een verleend mandaat dat werknemer aan de feitelijke gang van zaken ontleend zou kunnen hebben. Een concreet aanknopingspunt voor het ontstaan voor dit vertrouwen is niet door werknemer aangewezen. De directie van Etil heeft bijgevolg dan ook terecht de arbeidsovereenkomst per 31 december 2017 als van rechtswege geëindigd beschouwd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:6663

Zaaknummer: 6605295 CV EXPL 18-508

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: A.L. van den Bergh en B.A.M.H. Quadvlieg

Wetsartikelen: 7:610 BW