

## RECHTSPRAAK

***Het afbreken van de onderhandelingen door werkgever over een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is onder de gegeven omstandigheden in strijd met de goede trouw. Werkgever moet het positief contractsbelang van € 20.000 vergoeden.****Feiten*

Werkneemster is op 1 april 2019 als receptioniste in dienst getreden van werkgeefster voor 40 uur per week op basis van een contract van één jaar. Op 7 april 2021 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met nog één jaar verlengd. Op 27 augustus 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkgeefster heeft op 22 februari 2022 werkneemster bericht dat haar arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd en op 31 maart 2022 van rechtswege zal eindigen. Werkneemster verzoekt onder meer vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst en veroordeling van werkgeefster om het salaris te betalen vanaf 31 maart 2022 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig wordt beëindigd. Volgens werkneemster heeft werkgeefster toegezegd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden en moet werkgeefster deze toezegging nakomen. Daarom is volgens werkneemster de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege beëindigd en heeft zij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voor het geval geen sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verzoekt werkneemster om een vergoeding voor het misgelopen salaris. Werkgeefster verzoekt afwijzing van het verzoek. In de tussentijdse evaluatie zijn geen toezeggingen gedaan waaraan werkneemster rechten kan ontleen. De opmerking in de tussentijdse evaluatie is geen duidelijke en onvoorwaardelijke toezegging voor een contract van onbepaalde tijd.

*Oordeel*

Werkgeefster heeft de mogelijkheid van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ondertekend door, op verzoek van werkneemster, in de brief van 6 april 2020 op te nemen dat dat onderwerp in het gesprek van 4 juni 2020 zal worden besproken. Tijdens dit gesprek is besproken dat werkneemster bij goed functioneren aan het einde van het huidige contract voor bepaalde tijd een contract voor onbepaalde tijd zal krijgen. Toen vanuit de holding een stop was gezet op het verstrekken van contracten voor onbepaalde tijd, kreeg werkneemster nog een contract voor bepaalde tijd van één jaar. Volgens de kantonrechter mocht werkneemster door onder meer de uitgesproken intentie in de tussentijdse evaluatie erop vertrouwen dat een contract voor onbepaalde tijd uit de onderhandelingen zou volgen. Omdat de onderhandelingen over een overeenkomst voor onbepaalde tijd in een zodanig stadium

waren gekomen, moet het afbreken van die onderhandelingen onder de gegeven omstandigheden als in strijd met de goede trouw worden geacht. Werkgeefster heeft onvoldoende rekening gehouden met het belang van werknemster bij een vast contract dat zij voorafgaand aan haar indiensttreding en tijdens het dienstverband steeds heeft benadrukt en bovendien de verwachting gewekt dat haar verzoek en belang zou worden gehonoreerd. In beginsel bestaat voor werkgeefster de verplichting om de door werknemster gederfde inkomsten – het positieve contractsbelang – te vergoeden. Werkgeefster stelt terug te komen op haar toezegging en de onderhandelingen af te breken vanwege de COVID-pandemie en omdat het onzeker was of de functie van receptioniste wegens het teruglopende aantal bezoekers zou blijven bestaan. Dit verweer slaagt niet omdat de tussentijdse evaluatie van 4 juni plaatsvond ruim nadat de overheidsmaatregelen ter verspreiding van het coronavirus waren opgelegd. Van werkgeefster had mogen worden verwacht dat zij beter dan zij heeft gedaan, had onderbouwd dat er geen mogelijkheden waren om werknemster weer te werk te stellen binnen de toezeggingen die haar waren gedaan. De arbeidsovereenkomst is niet voor onbepaalde tijd gesloten en de arbeidsovereenkomst is rechtsgeldig geëindigd op 31 maart 2022. De verzoeken van werknemster worden afgewezen. Omdat de onderhandelingen echter in een zodanig stadium zijn gekomen dat het afbreken daarvan in de omstandigheden van het geval in strijd met de goede trouw moet worden geacht, is werkgeefster verplicht om het positieve contractsbelang te compenseren dat werknemster daardoor mist. Werkgeefster zal aan werknemster een bedrag van € 20.000 moeten betalen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 12-10-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2022:4095

**Zaaknummer:** 9906026

**Rechters:** D.C.P.M. Straver

**Advocaten:** mr. C.C.M.M. Daniels

**Wetsartikelen:** 7:610 BW