

RECHTSPRAAK

Stelling werknemer dat door werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is toegezegd, is onvoldoende feitelijk onderbouwd en toegelicht. Relevant hierbij is dat werknemer wist dat hij tests met goed gevolg moest afleggen en dat vaststaat dat hij hierin niet is geslaagd.

Feiten

Werknemer is in dienst van Manpower Business Services B.V. (hierna: Manpower). In dat kader was hij vanaf 10 april 2017 op grond van een Fase A detacheringsovereenkomst geplaatst bij Fiditon. Deze detacheringsovereenkomst is op 29 september 2017 verlengd tot en met 25 maart 2018. Gedurende de detachering bij Fiditon is werknemer uitgevallen wegens ziekte. In het kader van zijn re-integratie is werknemer per 2 april 2018 gedetacheerd bij Manpower zelf, op basis van een detacheringsovereenkomst Fase B. Deze detacheringsovereenkomst is in juli 2018 verlengd tot en met 28 oktober 2018. Werknemer is in oktober 2018 in de gelegenheid gesteld een intelligentietest (VIT-test) en een persoonlijkheidstest (CAS-test) te doen. Werknemer heeft alleen de CAS-test gedaan, maar het resultaat daarvan was onvoldoende. Manpower heeft de detacheringsovereenkomst Fase B in oktober 2018 nogmaals verlengd, tot en met 30 december 2018. Werknemer heeft deze verlenging voor bepaalde tijd geweigerd en zich op het standpunt gesteld dat Manpower toezeggingen heeft gedaan dat hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou krijgen dan wel dat bij hem rehtens te honoreren verwachtingen zijn gewekt. Werknemer verzoekt in dat kader een verklaring voor recht. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Uit de stukken en de stellingen van partijen blijkt naar het oordeel van de kantonrechter noch van een toezegging door Manpower dat werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou krijgen, noch van een gedraging van Manpower waaraan werknemer het gerechtvaardigde vertrouwen mocht ontleen dat hem een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou worden aangeboden. Werknemer stelt weliswaar dat mondeling is toegezegd dat hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou krijgen, maar Manpower betwist dit. Manpower erkent wel te hebben onderzocht of werknemer in aanmerking zou kunnen komen voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar Manpower heeft daarbij duidelijk gemaakt dat werknemer daartoe de CAS- en VIT-test goed zou moeten maken.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer baseert de gestelde toezeggingen op de inhoud van een tweetal opgenomen telefoongesprekken. Het hof heeft na het beluisteren van de opnames

geen aanknopingspunten gevonden voor de stellingen van werknemer. De omstandigheid dat een HR-medewerker in haar brief van 31 januari 2019 melding heeft gemaakt van een overeenkomst voor onbepaalde tijd, berust – naar de kantonrechter terecht heeft overwogen – op een misverstand. De enige arbeidsovereenkomst die aan werknemer was aangeboden betreft immers de (verlenging van de) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, welk aanbod door werknemer is afgewezen. Voorts is voor het oordeel dat werknemer er niet gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou krijgen redengevend de omstandigheid dat werknemer ermee bekend was dat hij daarvoor de zogenoemde CAS- en VIT-test met goed gevolg zou moeten afleggen en dat vaststaat dat werknemer niet is geslaagd voor de CAS-test en de VIT-test niet heeft gedaan. Het voorgaande leidt ertoe dat de vorderingen van werknemer ook in hoger beroep niet toewijsbaar zijn. Bekrachtiging van het bestreden vonnis volgt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 02-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:820

Zaaknummer: 200.316.657/01

Rechters: R.L. de Graaff, M.L.D. Akkaya en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: C.P.R.M. Dekker en B.N. Vlasman

Wetsartikelen: 7:610 BW