

ECLI:NL:RBAMS:2016:280

Instantie	Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak	22-01-2016
Datum publicatie	26-01-2016
Zaaknummer	KK EXPL 15-1639
Rechtsgebieden	Verbintenissenrecht
Bijzondere kenmerken	Eerste aanleg - enkelvoudig
Inhoudsindicatie	Toezegging verlenging arbeidsovereenkomst, bevoegdheid leidinggevende daartoe, (on)mogelijkheid intrekken aanbod, aanvaarding, vermoeden van drank/drugsgebruik.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl AR 2016/222 RAR 2016/67 NTHR 2016, afl. 2, p. 106 AR-Updates.nl 2016-0087 XpertHR.nl 2016-415101

Uitspraak

RECHTBANK AMSTERDAM

Afdeling privaatrecht

zaaknummer: 4666331 KK EXPL 15-1639

vonnis van: 22 januari 2016

func.: 620

vonnis van de kantonrechterkort geding

I n z a k e

[eiser]

wonende te [woonplaats]

eiser

nader te noemen: [eiser]

gemachtigde: mr. P.A. van der Waal

t e g e n

de stichting De Stichting Welzijn Amsterdam Zuidoost, thans genaamd Stichting Swazoom

gevestigd te Amsterdam

gedaagde

nader te noemen: Swazoom

gemachtigde: mr. S. de Graaf

VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij dagvaarding van 15 december 2015, met producties, heeft [eiser] een voorziening gevorderd.

Ter terechtzitting van 8 januari 2016 heeft de mondelinge behandeling plaatsgevonden. [eiser] is in persoon verschenen, vergezeld door zijn vriendin en de gemachtigde. Namens Swazoom zijn verschenen [naam 1] en [naam 2] , alsmede de gemachtigde. Beide partijen hebben op voorhand stukken in het geding gebracht. Partijen hebben ter zitting hun standpunten toegelicht aan de hand van pleitaantekeningen en vragen van de kantonrechter beantwoord. Na verder debat en een schorsing voor het voeren van schikkingsonderhandelingen is de zaak aangehouden voor voortzetting van deze onderhandelingen. Daarna is vonnis gevraagd en is een datum voor vonnis bepaald.

GRONDEN VAN DE BESLISSING

Uitgangspunten

1. Als uitgangspunt geldt het volgende.
1. [eiser] is op [datum] bij Swazoom in dienst getreden op basis van een, door haar directeur [directeur] (hierna [directeur]) ondertekende, schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tot en met 31 december 2014, in de functie van [functie] voor 26 uur per week. Zijn salaris bedroeg laatstelijk € 1.742,72 bruto per maand, exclusief emolumenten en vakantietoeslag. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Welzijn van toepassing.
2. Bij brief van 7 augustus 2014 heeft [directeur] [eiser] bevestigd dat het urenantal van [eiser] werd uitgebreid naar 32 uur per week, "zoals in een persoonlijk gesprek met zijn leidinggevende was toegelicht."
3. Bij brief van 4 december 2014 heeft [directeur] [eiser] bevestigd dat zijn arbeidsovereenkomst werd verlengd tot 1 januari 2016, "zoals in een persoonlijk gesprek met zijn leidinggevende was toegelicht."
4. In juli 2015 heeft de leidinggevende van [eiser] , [naam 1] (hierna [naam 1]) een aanvraag studiefaciliteiten bij Swazoom voor een HBO opleiding pedagogiek deeltijd door [eiser] voor akkoord ondertekend o.v.v "gewenst/noodzakelijk voor uitvoering werk".
5. Op 16 oktober 2015 heeft [naam 1] [eiser] per mail uitgenodigd voor een "voortgangsgesprek in het kader van verlenging contract die nl 31 dec. verlengt dient te worden" op 28 oktober 2015.

6. Tijdens de bespreking op 28 oktober 2015 heeft [naam 1] met [eiser] gesproken over verlenging van zijn arbeidsovereenkomst met ingang van 1 januari 2016 voor onbepaalde tijd.
7. Tijdens een bespreking tussen [eiser] en [naam 1] en adjunct directeur [naam 3] op 30 oktober 2015 is medegedeeld dat "de toegezegde contractsverlenging" per direct "on hold" werd gezet en dat [eiser] uiterlijk 13 november 2015 bericht zou krijgen over zijn contract. Als aanleiding hiervoor werd een vermoeden van blowen tijdens het werk en gevonden bierblikjes in de jongerenruimte vermeld.
8. Tijdens een bespreking op 5 november 2015 tussen [eiser] en [naam 1] en [naam 3] is medegedeeld dat het uiteindelijk besluit om een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden bij de directie van Swazoom ligt, dat [naam 1] daar geen uitspraken over kan doen en dat "de zekerheden die nodig zijn voor verlenging voor onbepaalde tijd niet aanwezig zijn." Daarbij werd ook gekeken naar eerdere situaties waarover gesprekken hebben plaats gevonden met [eiser] .
9. Op 5 november 2015 heeft [eiser] per mail verzocht om het gespreksverslag aan te passen en zijn visie gegeven ten aanzien van de door Swazoom genoemde 'eerdere situaties'.
10. Op 11 november 2015 vond wederom een gesprek plaats, ditmaal tussen [eiser] , zijn vriendin, [naam 3] , [naam 1] en [naam 2] , P&O adviseur. In het gespreksverslag is onder meer vermeld: "Zij (ktr: [naam 1]) geeft aan dat ze in het gesprek van 28 okt j.l. weliswaar een contract voor onbepaalde tijd in het vooruitzicht heeft gesteld, maar dat zij echter niet degene is die kan beslissen over het wel of niet namens Swazoom aangaan van contracten voor onbepaalde tijd. Dat is het directieteam. (...) Manager (ktr: [naam 1]) geeft aan dat zij nagedacht heeft over de keuze om [eiser] dan een contract voor bepaalde tijd aan te bieden. Zij geeft aan hier goed over nagedacht te hebben en dit niet te doen, gelet op wat er de afgelopen tijd is gebeurd, meest recentelijk in de vorm van [eiser] e-mail van 5 november j.l. waarin hij geen recht doet aan de ernst van de situaties en zijn rol hierin. Dit houdt in dat zijn dienstverband bij Swazoom eindigt per 31 december 2015. (...) [eiser] wordt vrijgesteld van overkoepelende taken, zoals teamvergaderingen en overige bijeenkomsten. Hij zal zich uitsluitend nog richten op de uitvoering en overdracht van de uitvoerende taken t.a.v. de jongeren."
11. Bij brief van 9 december 2015 heeft de gemachtigde van [eiser] Swazoom gesommeerd om hem toe te laten tot zijn overeengekomen werkzaamheden en hem een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden, dan wel zijn huidige arbeidsovereenkomst te verlengen.

Vordering

2. [eiser] vordert dat Swazoom bij vonnis, uitvoerbaar bij voorraad, veroordeeld zal worden om:
 3. [eiser] binnen 24 uur na betekening toe te laten tot zijn gewoonlijk uitgevoerde werkzaamheden, op straffe van een dwangsom van € 250,- per dag of dagdeel dat Swazoom in gebreke blijft daaraan correct te voldoen;
 4. Het loon van € 1.742,72 bruto per maand, exclusief emolumenten en vakantietoeslag te voldoen;
 5. Binnen 7 dagen na dagtekening van het te wijzen vonnis aan [eiser] een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden, die wat betreft aard, omvang en arbeidsvoorwaarden tenminste gelijk is aan de huidige arbeidsovereenkomst, althans een zodanig arbeidsovereenkomst dan wel verlenging van zijn huidige arbeidsovereenkomst, op straffe van een dwangsom van € 250,- per dag of dagdeel dat Swazoom in gebreke blijft daaraan correct te voldoen.
 6. De proceskosten te voldoen.
3. [eiser] stelt hiertoe - kort samengevat - dat [naam 1] hem namens Swazoom een onvoorwaardelijke toezegging heeft gedaan tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, welk aanbod [eiser] heeft aanvaard.

Verweer

4. Swazoom betwist de vorderingen gemotiveerd. Zij voert - kort samengevat - aan dat [directeur] en niet [naam 1] de enige is die bevoegd is om arbeidsovereenkomsten aan te gaan namens Swazoom. Telkens wanneer een arbeidsovereenkomst werd aangegaan, gewijzigd of verlengd was hij het die tekende. De leidinggevende heeft een adviserende rol, maar de directie beslist uiteindelijk, na advies van P&O. Daartoe dient de leidinggevende een mutatieformulier in te vullen en pas nadat dit is ondertekend door de directie volgt een aanpassing van de arbeidsovereenkomst. In dit geval was er nog niet eens een mutatieformulier ondertekend, bovendien zou P&O nimmer positief hebben geadviseerd. Als dat al anders was geweest dan was [eiser] een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 1 april 2016 aangeboden. In de zomer 2015 had de directie namelijk besloten dat er binnen Swazoom geen arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd zouden worden aangeboden zolang er binnen de 'ketenregeling' nog ruimte zou zijn voor een contract voor bepaalde tijd. Dit had te maken met de teruglopende bezetting en de door de gemeente aangekondigde bezuinigingen. Verwezen wordt naar een op 26 augustus 2015 met de OR besproken beleidsstuk.

Beoordeling

5. In dit kort geding dient te worden beoordeeld of de in deze zaak aannemelijk te achten omstandigheden een ordemaatregel vereisen dan wel of de vordering van [eiser] in een bodemprocedure een zodanige kans van slagen heeft dat het gerechtvaardigd is op de toewijzing daarvan vooruit te lopen door het treffen van een voorziening zoals gevorderd. Het navolgende behelst dan ook niet meer dan een voorlopig oordeel over het geschil tussen partijen.

6. Kern van het geschil is of [naam 1] een Swazoom bindende onvoorwaardelijke toezegging heeft gedaan aan [eiser] tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Overwogen wordt als volgt.

7. Swazoom heeft niet betwist dat [naam 1] op 28 oktober 2015, nadat zij [eiser] speciaal voor een gesprek daarover had uitgenodigd, heeft medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst zou worden verlengd voor onbepaalde tijd. Ter zitting heeft [naam 1] verklaard dat zij daarbij heeft gezegd: "wat mij betreft", hetgeen [eiser] betwist. [naam 1] heeft [eiser] in ieder geval niet expliciet medegedeeld dat zij slechts een advies zou geven aan Swazoom en dat P&O en directeur [directeur] hier nog van zouden kunnen afwijken. Daar komt bij dat [eiser] in de zomer van [naam 1] al toestemming had gekregen voor studiefaciliteiten vanaf september 2015.

8. Swazoom stelt dat de door haar gestelde gang van zaken, te weten dat uiteindelijk de directeur beslist en niet de direct leidinggevende, bij iedereen bekend was. Zij heeft echter niet concreet toegelicht hoe het personeel of [eiser] hiervan op de hoogte moest zijn. De feitelijke gang van zaken tussen Swazoom en [eiser] was in ieder geval niet zo dat het duidelijk moest zijn voor [eiser] dat [naam 1] onbevoegd was om hem namens Swazoom een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Bij de eerste verlenging van zijn arbeidsovereenkomst vond er alleen een gesprek plaats tussen [eiser] en [naam 1]. Daarna kreeg [eiser] een door de directeur ondertekende arbeidsovereenkomst toegestuurd, zonder dat met hem of met iemand van P & O, nog een gesprek plaatsvond. In deze schriftelijke bevestiging van de verlenging van de arbeidsovereenkomst werd expliciet vermeld dat deze werd verlengd "zoals in een persoonlijk gesprek door uw leidinggevende is toegelicht". Daaruit volgt veeleer dat de verlenging van de arbeidsovereenkomst reeds mondeling was overeengekomen met de leidinggevende en dat dit nog slechts schriftelijk werd bevestigd. In ieder geval blijkt daaruit niet dat pas door het akkoord van de directeur verlenging mogelijk werd. Ook bij de urenluitbreiding was de werkwijze zo dat een gesprek plaats vond met een ander dan de directeur, dit keer [naam 3], en dat de directeur daarna een schriftelijke bevestiging verzond onder verwijzing naar dat gesprek.

9. Evenmin is in de mutatieformulieren een bevestiging van de door Swazoom gestelde procedure te vinden. Bovendien was [eiser] niet van het bestaan daarvan op de hoogte. Hij kreeg ze pas onder ogen nadat hij om zijn personeelsdossier had gevraagd, zo is ter zitting duidelijk geworden. Op deze formulieren is uitsluitend een voorbedrukte mogelijkheid voor ondertekening door de leidinggevende vermeld en daarnaast voor een akkoord door P & O. Voor ondertekening door de directie is geen plaats opgenomen. Uit de ingevulde formulieren blijkt bovendien dat P & O niet heeft getekend. Hieruit volgt dat Swazoom het door haar gestelde protocol in de praktijk niet strak volgde en dat in ieder geval uit de mutatieformulieren niet blijkt van een accordering door de directie en een afzonderlijk advies van P & O.

10. Voorts is het opmerkelijk dat [naam 1] tijdens het gesprek op 11 november 2015 heeft gezegd dat het de directie is in die beslist over het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en dat zij nog heeft nagedacht over het aanbieden van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, alsof zij weer wel zelf bevoegd is om daarover te beslissen. Dit alles strookt niet met de stellingen van Swazoom en wekt de indruk dat binnen Swazoom onvoldoende duidelijke afspraken bestonden over het aangaan/verlengen van arbeidsovereenkomsten.

11. Gelet op de hiervoor geschetste gang van zaken bij de eerdere verlenging van de arbeidsovereenkomst en urenitbreiding en die tijdens het gesprek op 28 oktober 2015 wordt voorshands aangenomen dat [eiser] er overeenkomstig artikel 3:61 BW gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat zijn leidinggevende [naam 1] bevoegd was om hem namens Swazoom een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden en dat daaraan geen voorwaarden waren verbonden. Nu gesteld noch gebleken is dat [eiser] op 28 oktober 2015 bezwaar had tegen dit aanbod van Swazoom wordt in de gegeven omstandigheden voorshands aangenomen dat [eiser] dit direct heeft aanvaard, net zoals het geval was bij de verlenging van zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Daarna volgde immers slechts een bevestiging van [directeur] en werd geen ondertekening door [eiser] gevraagd.

12. Slotsom is dat de vorderingen van [eiser] toewijsbaar zijn als hieronder bepaald, zij het dat de dwangsom wordt gemaximeerd.

13. Swazoom dient als de in het ongelijk gestelde partij met de proceskosten te worden belast. Wegens het ontbreken van een wettelijke grondslag is een kostenveroordeling met de verplichting tot betaling van de door de griffier voorgesloten exploit- en/of advertentiekosten niet mogelijk.

BESLISSING

De kantonrechter:

1. veroordeelt Swazoom om [eiser] binnen 24 uur na betekening van dit vonnis toe te laten tot zijn gewoonlijk uitgevoerde werkzaamheden, op straffe van een dwangsom van € 250,- per dag of dagdeel dat Swazoom in gebreke blijft daaraan correct te voldoen;
2. veroordeelt Swazoom tot betaling van het loon van € 1.742,72 bruto per maand, exclusief emolumenten en vakantietoeslag vanaf 1 januari 2016;
3. veroordeelt Swazoom om binnen 7 dagen na dagtekening van dit vonnis aan [eiser] een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden, die wat betreft aard, omvang en

arbeidsvoorwaarden tenminste gelijk is aan zijn laatste arbeidsovereenkomst, op straffe van een dwangsom van € 250,- per dag of dagdeel dat Swazoom in gebreke blijft daaraan correct te voldoen.

4. bepaalt dat de dwangsommen ter zake overtreding van hetgeen hiervoor onder 1. en 3. is opgedragen aan Swazoom te samen worden gemaximeerd op € 25.000,- ;

5. veroordeelt Swazoom in de kosten van het geding, tot op heden aan de zijde van [eiser] begroot op en te betalen als volgt:

€ 79,00 aan de eisende partij voor het griffierecht

€ 400,00 aan de eisende partij voor salaris gemachtigde

€ 479,00 voor zover van toepassing, inclusief btw;

6. veroordeelt Swazoom tot betaling van een bedrag van € 50,00 aan nasalaris, te verhogen met een bedrag van € 68,00 onder de voorwaarde dat betekening van het vonnis heeft plaatsgevonden en Swazoom niet binnen 14 dagen na aanschrijving vrijwillig aan het vonnis heeft voldaan, een en ander voor zover van toepassing, inclusief btw;

7. verklaart de veroordelingen uitvoerbaar bij voorraad;

8. wijst af het meer of anders gevorderde.

Aldus gewezen door mr. M.E.B. Terwee, kantonrechter, en uitgesproken ter openbare terechtzitting van 22 januari 2016 in tegenwoordigheid van de griffier.