

RECHTSPRAAK

Werkgever biedt werknemer verlenging arbeidsovereenkomst aan, om er vervolgens op terug te komen. Eerste aanzegging is onherroepelijk aanbod tot verlenging. Tweede aanzegging is geen opzegging, maar slechts een uiting van misvatting werkgever. Arbeidsovereenkomst voortgezet.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2023 bij Denkavit Nederland B.V. (hierna: Denkavit) in dienst getreden in de functie van productiemedewerker, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van één jaar. Per 1 maart 2024 bekleedt werknemer de functie van medewerker expeditie en in het bijzonder heftruckchauffeur. Bij brief van 28 oktober 2024 heeft Denkavit aan werknemer laten weten de arbeidsovereenkomst voort te zetten voor – wederom – een periode van één jaar. In een brief van 21 november 2024 is Denkavit hierop teruggekomen en deelt zij aan werknemer mee dat zij alsnog afziet van de voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemer heeft volgens Denkavit door deze standpuntwijziging wel aanspraak op een pro rata aanzegvergoeding. Tussen partijen is in geschil of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is verlengd of dat deze is geëindigd. Voor het geval de kantonrechter tot het oordeel komt dat de arbeidsovereenkomst is verlengd, is tussen partijen verder in geschil of die arbeidsovereenkomst is geëindigd door een opzegging van die arbeidsovereenkomst door Denkavit. Voor het geval de kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst per 1 december 2024 is voortgezet, verzoekt Denkavit de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet verlengd

De kantonrechter is van oordeel dat Denkavit met haar brief van 28 oktober 2024 een onherroepelijk aanbod heeft gedaan voor een nieuwe arbeidsovereenkomst. Uit aan die brief voorafgaande WhatsApp-berichten van werknemer blijkt dat hij graag wilde weten waar hij aan toe was en Denkavit heeft niet betwist dat werknemer heeft aangegeven een nieuwe arbeidsovereenkomst met beide handen aan te grijpen en dat hem was gezegd dat het nieuwe contract zou worden opgestuurd. Vervolgens kreeg werknemer de brief van 28 oktober 2024 waarin onomwonden wordt aangegeven dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, voor welke duur en onder handhaving van de bestaande voorwaarden zonder dat werknemer wordt

gevraagd om een reactie. Gelet op deze omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat werknemer er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat Denkavit – gelet op de reeds uitgesproken wens van werknemer om de arbeidsovereenkomst te aanvaarden – beoogde om hem een onherroepelijk aanbod te doen tot verlenging van de arbeidsovereenkomst en hoefde werknemer dat dus niet nog apart te aanvaarden.

Nieuwe arbeidsovereenkomst niet opgezegd door Denkavit

De kantonrechter is van oordeel dat de brief van 21 november 2024 niet kan worden aangemerkt als opzegging. Hoewel de Hoge Raad in het *Constar*-arrest heeft overwogen dat een onterechte aanzegging onder omstandigheden als een opzegging kan worden beschouwd, is de kantonrechter van oordeel dat dit arrest niet zo ruim moet worden uitgelegd dat iedere aanzegging van een naderend einde van de arbeidsovereenkomst als een opzegging moet worden beschouwd. In de brief van 21 november 2024 wordt (zelfs onder verwijzing naar relevante jurisprudentie) duidelijk verwezen naar artikel 7:668 BW en wordt ook aangekondigd dat aan werknemer een pro rata aanzegvergoeding zal worden betaald “...wegens de vertraagde aanzegging (art. 7:668 lid 3 BW)...”. De brief is naar het oordeel van de kantonrechter dus geen opzegging, maar slechts een uiting van de misvatting aan de kant van Denkavit dat zij nog steeds in een positie verkeerde de eerste arbeidsovereenkomst van rechtswege te laten eindigen.

Geen ontbinding arbeidsovereenkomst

De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van een voldragen ontslaggrond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Denkavit heeft in feite enkel en alleen het juridische geschil over de vraag of de arbeidsovereenkomst was verlengd ten grondslag gelegd aan de verstoorde arbeidsverhouding. Zoals hiervoor geoordeeld is werknemer echter terecht ervan uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt na 30 november 2024. Denkavit heeft werknemer dus ten onrechte kwalijk genomen dat hij zich op het standpunt heeft gesteld dat dat het geval was en heeft ten onrechte geweigerd hem zijn werkzaamheden of re-integratie aan te bieden en heeft in dat kader ook geen enkele poging ondernomen om te onderzoeken of er nog een vruchtbare voortzetting van de arbeidsovereenkomst mogelijk was. Afwijzing van de verzoeken van beide partijen volgt.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:2207

Zaaknummer: 11486942

Rechters: W. van der Boon en R. van der Stap

Advocaten: R. van der Mark

Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW