

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst is niet stilzwijgend verlengd nadat werknemer één dag langer heeft doorgewerkt. Intenties van partijen zijn bepalend.*Feiten*

Werknemer is op 16 augustus 2024 als medewerker bediening in dienst getreden bij werkgeefster voor de duur van zes maanden. Op 16 februari 2025 heeft werknemer voor het laatst gewerkt. Blijkens het werkrooster over de maand februari 2025 is hij na die datum niet meer ingeroosterd. Op 21 februari 2025 stuurt werkgeefster een e-mail naar werknemer met daarin de opmerking dat het eindsalaris zal worden verrekend met 77 min-uren en breukkosten, waardoor werknemer geen recht meer heeft op een bedrag. Werknemer vraagt op 27 februari 2025 hoe werkgeefster tot deze bedragen komt en stelt dat hij altijd alle uren heeft willen werken en ook meer uren heeft aangeboden, maar dat werkgeefster hier geen beroep op deed. Werknemer stuurde op 6 en 15 maart 2025 nogmaals het verzoek om uitleg en het aanbod te veranderen. Werkgeefster reageerde op 16 maart 2025 in een e-mail dat zij tijdens het dienstverband meerdere keren een overzicht van de min-uren heeft gegeven en dat dit ook altijd opvraagbaar en inzichtelijk was en dat het aanbod blijft staan. Op 17 maart 2025 stuurt de gemachtigde van werknemer een brief met daarin een vordering in verband met de niet-voortzetting van zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en de vertraagde uitbetaling van het loon. Op 20 maart 2025 is werknemer naar de Verenigde Staten vertrokken. Werkgeefster liet de gemachtigde van werknemer op 16 mei 2025 weten dat zij erbij blijft dat beide partijen de arbeidsovereenkomst hebben verlengd. Werknemer verzoekt onder meer salarisdoorbetaling en legt daaraan ten grondslag dat de arbeidsovereenkomst stilzwijgend is verlengd doordat werkgeefster hem, na afloop van de arbeidsovereenkomst op 15 februari 2025, nog op 16 februari 2025 heeft laten werken.

Oordeel

De arbeidsovereenkomst is in deze situatie niet stilzwijgend verlengd. Uit de overgelegde stukken kan de kantonrechter niet opmaken dat het de intentie van werknemer en werkgeefster was om de arbeidsovereenkomst stilzwijgend te verlengen. In de arbeidsovereenkomst is de aanzegverplichting opgenomen, zodat werkgeefster daaraan heeft voldaan en de arbeidsovereenkomst op 15 februari 2025 van rechtswege is geëindigd. Aan het enkele feit dat werknemer op 16 februari 2025 nog was ingeroosterd en werkzaamheden heeft verricht, kon hij niet de gerechtvaardigde verwachting ontlenen dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst wilde voortzetten. Na 16 februari 2025 was werknemer namelijk niet meer ingeroosterd. Verder heeft werkgeefster op 21 februari 2025 een e-mail gestuurd met daarin een voorstel voor de eindafrekening. Daaruit volgt dat werkgeefster uitging van een

einde van de arbeidsovereenkomst. In zijn eerste reacties op deze e-mail heeft werknemer alleen aangegeven dat hij het niet met deze eindafrekening eens is en dat hij zijn loon van februari 2025 betaald wil hebben, en niet akkoord gaat met de aftrek wegens min-uren en breukschade. Werknemer heeft niet gevraagd waarom hij niet meer was ingeroosterd en ook geen andere uitlatingen gedaan waaruit zou blijken dat hij er op dat moment van uitging dat zijn arbeidsovereenkomst was voortgezet. De kantonrechter concludeert dan ook dat het (ook) voor werknemer duidelijk was dat de arbeidsovereenkomst was geëindigd. Het voorstel van werknemer om te komen werken, heeft betrekking op het wegwerken van de min-uren en kan niet worden beschouwd als een beschikbaarstelling om de werkzaamheden op grond van een verlengde arbeidsovereenkomst te verrichten. Pas in de brief van de gemachtigde van werknemer van 17 maart 2025 wordt ineens het standpunt ingenomen dat de arbeidsovereenkomst stilzwijgend was verlengd. De e-mail van werkgeefster van 16 mei 2025, waarin zij zich ineens ook op het standpunt stelt dat de arbeidsovereenkomst zou zijn verlengd, is hoogst ongelukkig, maar is niet meer dan een – naar het oordeel van de kantonrechter onjuiste – juridische kwalificatie van de feitelijke situatie. De kantonrechter is aan die kwalificatie niet gebonden. Uit alle feiten en omstandigheden volgt immers dat partijen geen voortzetting van de arbeidsovereenkomst hebben beoogd. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst op 15 februari 2025 rechtsgeldig is geëindigd. Gelet op het voorgaande heeft werknemer in ieder geval recht op betaling van zijn loon over de periode 1 februari 2025 tot en met 15 februari 2025.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 25-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:9213

Zaaknummer: 11824553 \ AZ VERZ 25-90

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: J.F.M. Heuvelmans en M.M.J.F. Sijben

Wetsartikelen: 7:668 BW