

RECHTSPRAAK

Afgebroken onderhandelingen tussen AOW'er en Albert Heijn B.V., geen wilsovereenstemming over een nieuwe overeenkomst, stilzwijgende voortzetting of onrechtmatig afbreken van onderhandelingen.*Feiten*

Werknemer is op 18 februari 2001 bij de rechtsvoorgangster van Albert Heijn B.V. (hierna: AH) in dienst getreden. Werknemer heeft zijn teamleidster gevraagd om mee te werken aan zijn verzoek om een jaar langer bij AH te blijven. AH heeft werknemer geen doorwerkcontract aangeboden, maar wel laten weten dat hij één jaar langer mag doorwerken, zo stelt werknemer. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij en AH vóór zijn AOW-gerechtigde leeftijd overeenstemming hebben bereikt over de essentialia van zijn arbeidsovereenkomst op basis waarvan er vanaf zijn AOW-gerechtigde leeftijd, te weten vanaf 17 juli 2022, een nieuwe arbeidsovereenkomst voor de duur van 1 jaar tot stand is gekomen. AH stelt dat uit de discussie die partijen hadden, blijkt dat over de arbeidsovereenkomst na de AOW-datum en de ingangsdatum van het pensioen geen overeenstemming bestond. Voorts stelt zij dat partijen het niet eens waren over de voorwaarden waaronder werknemer kon doorwerken. Partijen hadden dus ook geen overeenstemming bereikt over de nieuwe arbeidsovereenkomst of een verlenging van de bestaande overeenkomst, zodat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd op 17 juli 2022. De kantonrechter heeft geoordeeld dat AH niet heeft toegezegd dat werknemer onder dezelfde voorwaarden mocht doorwerken. Uit de correspondentie tussen werknemer en AH volgt dat werknemer het aanbod van een nieuwe arbeidsovereenkomst keer op keer heeft afgewezen. Er is geen overeenstemming bereikt, op grond waarvan de arbeidsovereenkomst op 17 juli 2022 van rechtswege is geëindigd. AH heeft werknemer bij gebrek aan een getekende overeenkomst ook niet meer toegelaten om werkzaamheden te verrichten. Los daarvan geldt dat als werknemer al voor AH zou hebben gewerkt na 17 juli 2022 er nog steeds geen wilsovereenstemming bestond tussen partijen over de voortzetting van de arbeidsovereenkomst, zodat er ook in dat geval geen sprake kan zijn van een stilzwijgende voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Werknemer vordert, onder meer, een veroordeling van werknemer tot het betalen van loon.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer heeft vragen gesteld over de voorwaarden van de arbeidsovereenkomst, heeft deze ter discussie gesteld en heeft uiteindelijk niet met de voorwaarden willen instemmen. AH had de intentie om met werknemer een nieuwe

arbeidsovereenkomst aan te gaan, conform de doorwerkregeling. AH ging er inderdaad van uit dat over arbeidsvoorwaarden niet onderhandeld hoefde te worden. AH heeft namelijk laten weten dat zij opdracht had gegeven om een nieuw contract op te maken. Klaarblijkelijk wilde werknemer dat nieuwe contract echter niet zonder meer tekenen. Ook bestond discussie over het oudersdomspensioen, waarvan werknemer niet wilde dat het zou ingaan. Het hof oordeelt dat tussen partijen geen wilsovereenstemming is ontstaan. De toezegging van AH dat een hoger loon zou worden nabetaald, was gekoppeld aan het ondertekenen van een verlengd contract. Nu die voorwaarde niet vervuld is, is er geen stilzwijgende voortzetting ontstaan. AH heeft helder gecommuniceerd dat er juist geen voortzetting was van het dienstverband. Het hof volgt niet de stelling van werknemer dat er sprake was van onderhandelingen die niet meer mochten worden afgebroken; AH mocht de discussie beëindigen. AH was duidelijk in haar eis, in september 2022 werd duidelijk dat werknemer hier niet aan wilde meewerken en de toonzetting van werknemer was tegen dat punt niet meer respectvol. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-11-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:3362

Zaaknummer: 200.345.999_01

Rechters: R.J. Voorink, M. van Ham en M. van der Schoor

Advocaten: N. der Kinderen en D.E.J. van Wijk

Wetsartikelen: 7:668 BW