

## RECHTSPRAAK

***De arbeidsovereenkomst kan niet worden beëindigd door de verlenging te herroepen in plaats van ontslag op staande voet te verlenen.****Feiten*

Werknemer is op 7 januari 2019 in dienst getreden bij Hakron Nunspeet B.V. (hierna: Hakron) in de functie van vrachtwagenchauffeur op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van elf maanden. Op 4 oktober 2019 heeft tussen Hakron en werknemer een evaluatiegesprek plaatsgevonden, mede in verband met het aflopen van het contract begin december 2019. Bij brief van 8 oktober 2019 heeft Hakron aan werknemer een samenvatting van het gesprek toegezonden. Tijdens het gesprek heeft Hakron aangegeven dat er afgelopen jaar strubbelingen zijn geweest tussen werknemer, zijn collega's en Hakron maar dat zij voornemens zijn de samenwerking voort te zetten door de arbeidsovereenkomst te verlengen, onder de voorwaarde dat er zicht- en merkbare verbeteringen zullen optreden. Bij brief van 14 oktober 2019 heeft Hakron aan werknemer geschreven dat zij bevestigt dat zijn tijdelijke arbeidsovereenkomst die op 6 december 2019 eindigt, per 7 december 2019 zal worden verlengd tot en met 6 september 2020. Bij brief van 5 december 2019 heeft Hakron aan werknemer geschreven dat zij, in tegenstelling tot de mededeling in de brief van 14 oktober 2019, de arbeidsovereenkomst niet zal verlengen. De reden hiervoor was dat werknemer zich op 4 december wederom niet heeft gehouden aan de gedragsregels van Hakron. Op 21 januari 2020 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst schriftelijk opgezegd tegen 1 maart 2020. Werknemer vordert dat de kantonrechter Hakron zal veroordelen tot betaling van het achterstallig loon, de vakantiebijslag en de niet genoten vakantiedagen.

*Oordeel*

De kantonrechter overweegt dat feitelijk gezien Hakron al op 14 oktober 2019 had besloten om tot verlenging van de arbeidsovereenkomst over te gaan. Door de brief van 14 oktober 2019 is de arbeidsovereenkomst verlengd tot 6 september 2020. Daarmee is ook een einde gekomen aan de op 4 oktober 2019 overeengekomen voorwaarde, want het al dan niet in vervulling gaan van de voorwaarde is niet meer relevant voor de verlenging. Op het moment van de brief van 5 december 2019 bestond voor Hakron de vrijheid om te besluiten de arbeidsovereenkomst niet te verlengen al niet meer. Dan is de vraag of Hakron met deze brief de overeenkomst heeft doen eindigen. Hakron heeft ter zitting overwogen dat zij in wezen een ontslag op staande voet had kunnen geven, maar dat het op dat moment het meest praktisch was om het aanbod in te trekken. Werknemer zou dan met het geëindigde contract een uitkering bij het UWV kunnen aanvragen. Daarbij heeft Hakron zich niet (voldoende) gerealiseerd dat de

arbeidsovereenkomst al verlengd was. De kantonrechter oordeelt dat de intentie van Hakron uit goede bedoelingen komt, maar dat het niet aan een werkgever is om op deze manier aan de wettelijke regelingen een eigen invulling te geven. Werknemer heeft op 16 december 2019 aangegeven het niet eens te zijn met de gang van zaken en zich bereid verklaard het werk te hervatten. Voor zover uit zou moeten gaan van een ontslag op staande voet, kan dit als een beroep op de nietigheid daarvan worden opgevat. Dit beroep is terecht, omdat het ontslag niet met onmiddellijke ingang is verleend. Voor zover de brief van 5 december 2019 als gewone opzegging moet worden begrepen, heeft deze ook niet geleid tot het einde van de arbeidsovereenkomst, nu werknemer niet met de beëindiging heeft ingestemd. Dit leidt tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst is blijven bestaan, wat ook meebrengt dat de vorderingen met betrekking tot de loonbetaling en vakantiegeld toegewezen kunnen worden. Het is de keuze geweest van Hakron om werknemer niet aan het werk te laten, maar dat is geen reden om geen loon te betalen.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 14-10-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2020:5982

**Zaaknummer:** 8492659 CV EXPL 20-1617

**Rechters:** M. Engelbert-Clarenbeek

**Advocaten:** A. Olsthoorn

**Wetsartikelen:** 7:677 BW