

## RECHTSPRAAK

***Aanzegging van werkgever is niet geconverteerd in een opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Wedertewerkstelling en loondoorbetaling toegewezen.****Feiten*

Werknemer is in 2015 in dienst getreden van Kobalt Utrecht B.V. (hierna: Kobalt). In een brief gedateerd 17 november 2017 heeft Kobalt het volgende aan werknemer medegedeeld: "(..) Op 19 december 2017 loopt uw tijdelijke arbeidsovereenkomst af. Zoals wij inmiddels hebben besproken, wordt deze overeenkomst niet verlengd. Uw laatste werkdag is derhalve 18 december 2017. Met deze brief bevestigen wij dan ook het beëindigen van uw dienstverband. (...)." Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Partijen zijn verdeeld over de vraag of de aanzegging van Kobalt in de brief van 17 november 2017 dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege niet zou worden verlengd, is geconverteerd in een opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De kantonrechter heeft geen conversie aangenomen en de gevorderde wedertewerkstelling en loondoorbetaling toegewezen.

*Oordeel*

Het hof is van oordeel dat de aanzegging van Kobalt dat de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd geen rechtsgevolg heeft en niet is geconverteerd in een opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het hof sluit zich bij deze motivering van de kantonrechter aan en neemt deze over. In aanvulling daarop benadrukt het hof nog het volgende. Werknemer heeft in reactie op het in de brief van 17 november 2017 (en de daarop gevolgde brief van 28 november 2017) van Kobalt verwoorde standpunt dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en dus eindigt, bij brief 8 december 2017 aan Kobalt medegedeeld dat op grond van artikel 7:668a lid 1 onder a BW (de ketenregeling) de laatste (derde) opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussen partijen is omgezet naar een overeenkomst voor onbepaalde tijd en hij daarom aan het werk kon blijven. Werknemer heeft daarmee duidelijk kenbaar gemaakt aan Kobalt de aanzegging niet op te vatten als een opzegging. Uit de reactie van Kobalt van 12 december 2017 daarop blijkt dat Kobalt zich expliciet op het standpunt stelde dat van opvolgend werkgeverschap geen sprake was en dat de arbeidsovereenkomst (van rechtswege) zou eindigen op 19 december 2017 doordat de arbeidsovereenkomst niet door Kobalt werd verlengd. Ook tegen de achtergrond van deze e-mailwisseling heeft werknemer de mededeling op 17 november 2017 niet hoeven begrijpen als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. De door Kobalt bij memorie van grieven aangedragen argumenten inhoudende dat werknemer vanaf 19 december 2017 geen

werkzaamheden voor Kobalt meer heeft verricht en een WW-uitkering heeft aangevraagd maken dit niet anders. Daaruit kan namelijk niet worden afgeleid dat werknemer daadwerkelijk heeft begrepen dat Kobalt de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Grief I faalt.

Het hof is het ook eens met de overwegingen van de kantonrechter die betrekking hebben op het matigingsverweer van Kobalt. De kantonrechter heeft ook overwogen dat partijen met elkaar moeten bezien wie – Kobalt of het UWV – gedurende welke periode verantwoordelijk is (geweest) voor de (te verrichten) betalingen aan werknemer. Vaststaande betalingsverplichtingen van het UWV zullen dus in mindering moeten strekken op de loonvordering. Er is geen aanleiding om daarnaast ook in het kader van het beroep op matiging rekening te houden met de mogelijke aanspraak op een WW- of ZW-uitkering. Kobalt heeft bij akte na memoriewisseling nog als nieuw verweer aangevoerd dat werknemer zich niet ziek heeft gemeld en ook om die reden de loonvordering gematigd moet worden. Dit verweer is te laat (in strijd met de zogeheten ‘tweeconclusieregel’) in de procedure naar voren gebracht. Het hof gaat daarom aan dit verweer voorbij. Het hof ziet verder geen aanleiding om ambtshalve, omdat Kobalt ook dit verweer te laat heeft gevoerd, aansluiting te zoeken bij artikel 7:680a BW en de loonvordering op die grond te matigen. Deze matigingsbevoegdheid ziet immers op een vordering tot loondoorbetaling die gegrond is op de vernietigbaarheid van de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Daarvan is in dit geval geen sprake. Bovendien leidt naar het oordeel van het hof in de gegeven omstandigheden toewijzing van de loonvordering niet tot onaanvaardbare gevolgen, ook al omdat Kobalt door de ziekte van werknemer niet het volledige loon hoeft door te betalen. De grieven falen. Dat betekent dat het vonnis zal worden bekrachtigd.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 01-06-2021

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2021:5640

**Zaaknummer:** 200.259.448

**Rechters:** A.A. van Rossum, S.C.P. Giesen en M. Schoemaker

**Advocaten:** J. van Meeteren en L. Wimmenhove

**Wetsartikelen:** 7:681 BW en 7:668a BW