

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Dienstverband is voor bepaalde tijd voortgezet. Werknemer tekent contract voor bepaalde tijd, maar komt hierop terug. Voldoende aannemelijk dat sprake is van een wilsgebrek of misbruik van omstandigheden, dus arbeidsovereenkomst bestaat nog steeds.***

*Feiten*

Werknemer is op 28 februari 2022 bij Nedlin B.V. (hierna: Nedlin) in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van zeven maanden, derhalve tot en met 27 september 2022. In juli 2022 hebben partijen contact gehad over de verlenging van het contract. Op 1 september 2022 is werknemer een contract voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar voorgelegd. Werknemer heeft dit contract ondertekend. De volgende dag laat werknemer per WhatsApp weten dat hij vanwege het kennelijke gebrek aan vertrouwen in hem dat blijkt uit het aanbieden van een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in plaats van voor onbepaalde tijd, terugkomt op het ondertekenen van het contract. Bij brief van 8 september 2022 bevestigt Nedlin dat het tijdelijke contract per 27 september 2022 van rechtswege eindigt en werknemer wordt met behoud van loon vrijgesteld van werkzaamheden. Tussen partijen is in geschil of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen, althans dat daartoe een onherroepelijke toezegging is gedaan.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat uit het per WhatsApp vragen wanneer werknemer 'het vaste contract mag ontvangen' niet voldoende volgt dat sprake is van een voorafgaande toezegging tot een vast contract. Er is dus onvoldoende aanleiding om aannemelijk te achten dat er een contract voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen of dat een aanbod daartoe is gedaan. Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd overweegt de kantonrechter dat voor een opzegging door de werknemer een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring is vereist. In zijn app van 8 september 2022 schrijft werknemer onder andere: 'Ik pas voor het 1 jarig contract zal vertrekken per 29 september'. Dat beschouwt de kantonrechter als een dergelijke ondubbelzinnige verklaring. Vervolgens meldt werknemer al op 9 september 2022 dat hij beschikbaar is om te werken. Nedlin zou dat bericht nog hebben kunnen begrijpen als de bereidheid te werken tot het lopende contract voor bepaalde tijd is verstreken, maar nog op dezelfde dag bericht de gemachtigde van werknemer dat hij het contract wil voortzetten en dus niet gehouden wil worden aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daarmee is het standpunt van werknemer volkomen duidelijk voor Nedlin. Toch blijft Nedlin bij haar

standpunt van de dag daarvoor, dat er geen voortzetting van het dienstverband komt omdat werknemer dat niet zou hebben gewild. Daarbij moet in acht worden genomen dat bij Nedlin voldoende plek is voor werknemer, dus dat Nedlin niet in een nadeligere positie zou komen te verkeren als zij werknemer niet aan de opzegging zou mogen houden. Het vorenstaande maakt dat de kantonrechter het aannemelijk acht dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat er sprake is geweest van een wilsgebrek bij werknemer dan wel misbruik van omstandigheden aan de zijde van Nedlin met als gevolg dat de overeenkomst voor bepaalde tijd, eindigende op 27 september 2023, nog bestaat. De consequentie daarvan is dat werknemer recht heeft op doorbetaling van zijn salaris en dat hij toegelaten moet worden tot het verrichten van zijn werkzaamheden.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 01-12-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2022:9563

**Zaaknummer:** 10140060CV22-4650 01122022

**Rechters:** R.A.J. van Leeuwen

**Advocaten:** E.B. Doganer en E.V.C. Savelkoul

**Wetsartikelen:** 7:610 BW