

## RECHTSPRAAK

***Geschil in kort geding over het al dan niet verlengen van de arbeidsovereenkomst nadat werknemer door werkgeefster wordt gevraagd om te tekenen voor verschillende aangepaste arbeidsovereenkomsten. Eerste aanbod zoals door werknemer aanvaard, geldt.****Feiten*

Werknemer is op 5 september 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met als einddatum 4 maart 2023 in dienst getreden bij werkgeefster. Op 15 februari 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden over verlenging van de arbeidsovereenkomst. Op 28 februari 2023 is opnieuw een arbeidsovereenkomst getekend met als ingangsdatum 5 maart 2023 en als einddatum 31 december 2023. Op 28 februari 2023 is de arbeidsovereenkomst door werkgeefster getekend. Per e-mail van 2 maart 2023 heeft werkgeefster een aangepaste arbeidsovereenkomst aan werknemer gestuurd. Werknemer heeft werkgeefster bericht dat de aangepaste arbeidsovereenkomst niet aansluit bij wat partijen op 15 februari 2023 hebben besproken. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst van 28 februari 2023 getekend met als bijlage een addendum dat werknemer akkoord gaat met 4 maart 2024 als einddatum van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft werknemer verzocht de aangepaste arbeidsovereenkomst te tekenen waarin is opgenomen dat werknemer 16 uur per week werkzaam is vanwege bedrijfseconomische redenen. Per brief van 4 maart 2023 heeft werkgeefster aan werknemer bericht dat zijn dienstverband is geëindigd. Werknemer heeft namelijk een arbeidsovereenkomst geaccepteerd met de einddatum van 4 maart 2024 en voor 24 uur per week. Op 5 maart 2023 heeft de gemachtigde van werknemer verzocht om nakoming van de arbeidsovereenkomst. Werknemer verzoekt het verschuldigde loon te betalen vanaf het moment dat het loon werd gestaakt totdat zijn dienstbetrekking rechtsgeldig zal zijn geëindigd.

*Oordeel*

Tussen partijen is in geschil of de arbeidsovereenkomst verlengd is of dat die overeenkomst op 4 maart 2023 van rechtswege is geëindigd. Gelet op het feit dat werknemer werkgeefster al op 23 februari 2023 bedankt voor het aanbod om zijn contract te verlengen voor de duur van 12 maanden en dat hij alleen bezwaar maakt tegen de in de arbeidsovereenkomst genoemde einddatum en daarvan wil afwijken conform het voorstel van werkgeefster, is naar voorlopig oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk dat werknemer het (getekende) aanbod van werkgeefster heeft aanvaard en dat partijen een verlenging van de arbeidsovereenkomst

voor 24 uur per week en voor de duur van 12 maanden zijn overeengekomen, tot 4 maart 2024. Dat werkgeefster haar aanbod vervolgens intrekt en op 2 maart 2023 een nieuwe arbeidsovereenkomst voor 16 uur per week en met als einddatum 31 december 2023 aan werknemer toestuurt – die ook gedateerd is op 28 februari 2023 – doet daar niet aan af, nu het eerdere aanbod van werkgeefster reeds door werknemer was aanvaard. Het standpunt van werkgeefster dat in de op 28 februari 2023 toegestuurde overeenkomst per abuis een typefout staat en dat bedoeld was 16 uur per week in plaats van 24 uur per week, leidt ook niet tot een ander oordeel. Partijen hebben wel degelijk overeenstemming bereikt over verlenging van de arbeidsovereenkomst voor 24 uur per week. Omdat naar het voorlopig oordeel de arbeidsovereenkomst voor 24 uur per week en voor de duur van 12 maanden is verlengd, geldt dat werkgeefster een loondoorbetalingsverplichting op grond van artikel 7:628 BW jegens werknemer heeft vanaf het moment dat het loon werd gestaakt. Werknemer heeft zich beschikbaar gehouden om zijn werkzaamheden te verrichten. De vordering van werknemer zal worden toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 08-05-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:4691

**Zaaknummer:** 10435401 VV EXPL 23-165

**Rechters:** F. Aukema-Hartog

**Advocaten:** S. Fattah

**Wetsartikelen:** 7:628 BW