

# Werkgever hoeft tijdelijk contract niet te verlengen – intentieverklaring geen garantie

De werkgever hoeft een tijdelijk contract niet te verlengen. En een intentieverklaring is geen garantie op verlengen van het contract.

22 november 2024

Een boksleraar heeft er geen belang bij om nog te mogen werken tot het einde van zijn dienstverband. De werkgever hoeft geen reden te hebben om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen. Een intentieverklaring is geen garantie op het verlengen van de arbeidsovereenkomst.

De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst met de werkgever voor bepaalde tijd van een jaar met einddatum 1 december 2024. De werkgever heeft de werknemer op 19 augustus bericht dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en dat hij per die datum niet meer in de gelegenheid wordt gesteld zijn werkzaamheden uit te voeren, omdat partijen volgens de werkgever niet bij elkaar passen.

## Vordering werknemer

De werknemer vordert dat hij zijn werkzaamheden weer kan uitvoeren, rectificatie/verbod van mededelingen, schadevergoeding in verband met emotionele schade en doorbetaling van salaris. Ook vordert hij dat de werkgever wordt gedwongen om mee te werken aan conflictbemiddeling. De kantonrechter wijst de vorderingen af.

## Arbeidsovereenkomst eindigt per 1 december 2024

De werkgever heeft de werknemer op 19 augustus 2024 per e-mail bevestigd, hetgeen die dag mondeling zou zijn besproken, dat hij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet voortzet. Deze aanzegging is ruim op tijd gedaan, namelijk meer dan een maand voor de einddatum van de overeenkomst ([artikel 7:668 lid 1 BW](#)).

Anders dan de werknemer op de zitting suggereert, hoefde de werkgever hem geen verbetertraject aan te bieden omdat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die na een jaar van rechtswege eindigt.

## Intentieverklaring geen garantie

Dat de werkgever eerder een intentieverklaring heeft afgegeven waarin een langere samenwerking wordt beoogd, maakt dat niet anders. Een intentieverklaring is namelijk geen garantie op het verlengen van de arbeidsovereenkomst. Bovendien heeft de werkgever deze intentieverklaring afgegeven op specifiek verzoek van de werknemer in verband met zijn aanvraag voor een hypotheek.

## Werkgever hoeft werknemer niet meer te laten werken

De werknemer is vanaf 19 augustus 2024 vrijgesteld van zijn werkzaamheden met behoud van loon. Door de werkgever is aan de leden gecommuniceerd dat de samenwerking met de werknemer is beëindigd. Na de datum van deze uitspraak resteren nog maar enkele weken voordat de arbeidsovereenkomst eindigt. Tegen deze achtergrond ziet de kantonrechter onvoldoende belang van de werknemer bij zijn vordering om nog te werk gesteld te worden.

Dat de werknemer geen afscheidsworkout heeft kunnen geven, maakt dat niet anders. De werkgever heeft ter zitting nota bene aangegeven dat hij er geen bezwaar tegen heeft als de werknemer vóór de einddatum van 1 december 2024 al elders aan het werk gaat, hetgeen hem naar hij zelf stelt is aangeboden.

Ook bij zijn vordering met betrekking tot conflictbemiddeling heeft de werknemer onvoldoende belang.

Na beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 december 2024 kunnen partijen ieder hun eigen weg gaan. Deze vorderingen worden daarom afgewezen.

## **Werkgever betaalt al loon door**

De werknemer verklaart dat de werkgever zijn loon tot nu toe volledig en op tijd doorbetaalt, zoals de werkgever ook had toegezegd. De werkgever heeft tijdens de zitting bevestigd dat hij het loon van de werknemer tot 1 december zal blijven betalen. De werknemer heeft dan ook geen belang bij dit deel van zijn eis, zodat de kantonrechter dit afwijst.

## **Geen rectificatie plaatsen**

Tijdens de zitting heeft de werknemer verduidelijkt dat hij een rectificatie wil van het bericht waarmee de werkgever de leden heeft geïnformeerd over zijn vertrek, omdat dit zou suggereren dat hij zelf wil vertrekken. Het bericht luidt als volgt: *‘Tot slot delen wij jullie mede dat de samenwerking tussen Boxing Company en de werknemer is beëindigd. Wij wensen hem veel succes met zijn verdere carrière. Heb je een training bij de werknemer gepland staan? Neem dan eventjes contact op met [...] via (...)’*

Naar het oordeel van de kantonrechter is de toon van dit bericht neutraal en de inhoud klopt met de feiten; de samenwerking is beëindigd. Waarom of door wie laat het bericht in het midden. De vordering tot rectificatie wordt daarom afgewezen.

## **Geen verbod tot uitlaten over vertrek**

De werkgever moet als werkgever haar leden en collega's kunnen informeren over het vertrek van de werknemer, zodat de vordering tot verbod daarvan wordt afgewezen. Overigens is uit de stukken en stellingen over en weer niet gebleken dat de werkgever zich negatief heeft uitgelaten over het vertrek van de werknemer.

## **Gevorderde schadevergoeding afgewezen**

Mede gelet op het voorlopige karakter daarvan leent deze kort geding procedure zich niet voor de beoordeling van een vordering tot schadevergoeding. De werknemer ontvangt bovendien

maandelijks zijn salaris, zodat het spoedeisend belang bij een voorschot op schade (hetgeen overigens niet zo is gevorderd) ook niet zonder meer duidelijk is. Afgezien daarvan heeft de werknemer de schade die hij stelt te hebben geleden onvoldoende onderbouwd.

## **Alle eisen werknemer afgewezen**

Omdat de eisen van de werknemer zoals hiervoor besproken worden afgewezen, kunnen er geen dwangsommen worden opgelegd en kan er ook geen plaatsvervangende toestemming worden gegeven.

De proceskosten komen voor rekening van de werknemer, omdat hij ongelijk krijgt.

[Uitspraak Rechtbank Rotterdam, 11 november 2024, ECLI:NL:RBROT:2024:11453](#)