

RECHTSPRAAK

Werknemer van wie de (toekomstige) goederen onder bewind zijn gesteld; welke bevoegdheden komen toe aan de werknemer zelf en welke aan bewindvoerder?*Feiten*

Blijkens een uittreksel uit het Centraal Curatele- en Bewindregister heeft de kantonrechter te Rotterdam op 30 oktober 2019 ingaande 31 oktober 2019 een (beschermings)bewind ingesteld over de (toekomstige) goederen van X, op grond van verkwisting of het hebben van problematische schulden. Op 30 augustus 2021 is X door bemiddeling van een werkadviser van de gemeente Nissewaard in dienst getreden bij TotaalVERS in de functie van magazijnmedewerker op basis van een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde duur van zeven maanden tegen een salaris van € 1.829 bruto per maand (excl. vakantiebijslag en emolumenten). De voormalig bewindvoerder heeft met deze arbeidsovereenkomst ingestemd. X is na ommekomst van deze arbeidsovereenkomst in dienst gebleven bij TotaalVERS. Zijn laatstverdiende loon bedroeg € 2.191 bruto per maand (excl. vakantiebijslag en emolumenten). Bij beschikking van 20 maart 2023 van de kantonrechter te Rotterdam is de toenmalige bewindvoerder ontslagen en is Budget Solutions benoemd als bewindvoerder over de (toekomstige) goederen van X. Op 28 of 29 september 2023 heeft TotaalVERS een brief gedateerd op 28 september 2023 aan X overhandigd, waarin de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. In oktober 2023 raakte X uit het zicht van Budget Solutions. Budget Solutions heeft geprobeerd via TotaalVERS met X in contact te komen, maar vernam toen van TotaalVERS dat het dienstverband van X per 30 september 2023 was geëindigd. Budget Solutions heeft in eerste aanleg om vernietiging van het ontslag verzocht. De kantonrechter heeft de verzoeken van Budget Solutions afgewezen. Budget Solutions is in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof is de arbeidsovereenkomst geen “goed” als bedoeld in artikel 1:431 en 1:434 BW. Het is immers geen (stoffelijke) zaak en evenmin een vermogensrecht. Dat neemt niet weg dat uit de arbeidsovereenkomst wel rechten en verplichtingen voortvloeien die dienen te worden aangemerkt als vermogensrecht. Het meest in het oog springende recht in dat kader is het recht op loon. Dat een arbeidsovereenkomst als zodanig geen goed is als bedoeld in artikel 1:431 en 434 BW, brengt met zich dat X – anders dan Budget Solutions betoogt – in beginsel zelf bevoegd is een arbeidsovereenkomst aan te gaan. De omstandigheid dat uit de arbeidsovereenkomst rechten en verplichtingen voortvloeien die dienen te worden aangemerkt als vermogensrecht, maakt dat X – hoewel een arbeidsovereenkomst geen “goed” is – in beginsel niet zelfstandig bevoegd is een arbeidsovereenkomst te beëindigen, voor zover

hij daardoor het recht op loon, dan wel een ander onder het bewind vallend “goed” prijsgeeft, of zoals de kantonrechter het verwoordt: afstand doet van bepaalde uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten. Voor een dergelijke handeling is dus wel de medewerking van Budget Solutions nodig. De werkgever is niet gehouden de aanzegging te richten tot de bewindvoerder. Niet de aanzegging leidt immers tot het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, maar deze eindigt van rechtswege wanneer de tijd is verstreken waarvoor de overeenkomst is aangegaan. Er wordt met deze aanzegging zelf, of het ontbreken daarvan, dus ook geen afstand gedaan van uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten en er is daarmee geen sprake van enig beheer of beschikking over onder bewind gestelde goederen. Dit betekent dat de werkgever de aanzegging als bedoeld in artikel 7:668 lid 1 BW dient te richten aan de werknemer zelf. Het hof overweegt dat gelet op de uiteenlopende stellingen van partijen niet kan worden vastgesteld of en zo ja wanneer TotaalVERS aan de aanzegverplichting heeft voldaan. De schriftelijke arbeidsovereenkomst 2 waarop TotaalVERS zich beroept, is immers niet gedateerd en niet getekend. Daarom valt niet uit te sluiten dat TotaalVERS deze eerst na 30 maart 2022 aan X heeft overhandigd, en moet worden aangenomen dat deze eerst na die datum tot stand is gekomen. In het geval dat arbeidsovereenkomst 2 pas na 30 maart 2022 tot stand is gekomen geldt – veronderstellenderwijze, of deze situatie zich heeft voorgedaan staat immers niet vast – dat X door aanvaarding van arbeidsovereenkomst 2 afstand zou hebben gedaan van de op grond van het bepaalde in artikel 7:668 lid 4 BW reeds ontstane arbeidsovereenkomst voor zeven maanden. Hij zou aldus afstand hebben gedaan van het recht op één maand loon. Daar het recht op loon een vermogensrecht is, en dus een onder bewind gesteld “goed”, was X hiertoe niet zelfstandig bevoegd. Dit zou betekenen dat in dat geval arbeidsovereenkomst 2 niet rechtsgeldig tot stand zou zijn gekomen. De arbeidsovereenkomst moet dan ingevolge het bepaalde in artikel 7:668 lid 4 BW worden geacht te zijn verlengd voor een duur van zeven maanden, dus tot 30 oktober 2022 (in plaats van 30 september 2022). Het voorgaande is overigens niet het geval als het standpunt van Budget Solutions wordt gevolgd dat er nooit een tweede arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, anders dan van rechtswege: als X niet akkoord is gegaan met arbeidsovereenkomst 2, heeft hij immers ook het recht op één maand langer werk en loon daardoor niet opgegeven.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 22-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:616

Zaaknummer: 200.341.232/01

Rechters: M.J. van der Ven, A.F. Mollema en prof. mr. dr. A.R. Houweling

Advocaten: E. Kattestaart en L.W. Engelman

Wetsartikelen: 7:668 lid 4 BW en 1:431 lid 1 sub b BW