

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege geëindigd. Werkgever heeft aanbod gedaan tot verlenging tegen dezelfde arbeidsvoorwaarden, maar uit niets blijkt dat werknemer dit aanbod heeft aanvaard. Werkgever heeft tijdig voldaan aan aanzegverplichting.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2022 voor bepaalde tijd van een jaar bij Octagon Professionals International B.V. (hierna: Octagon) in dienst getreden als cateringmanager. Werknemer was laatstelijk werkzaam als projectmanager tegen een salaris van € 3.100 bruto per maand. Het dienstverband is verlengd met een jaar, derhalve tot en met 31 juli 2024. Per e-mail van 22 mei 2024 ontvangt werknemer het bericht dat zijn contract wordt verlengd. Op 21 juni 2024 heeft Octagon aan werknemer laten weten de arbeidsovereenkomst niet te verlengen en dat deze van rechtswege eindigt. Op 26 juni 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 10 juli 2024 volgt een ontslag op staande voet wegens het versturen van schadelijke e-mailberichten over een leidinggevende. Werknemer verzet zich tegen het ontslag op staande voet en stelt zich beschikbaar voor werk na zijn re-integratie. Vanaf 10 juli 2023 heeft hij geen loon meer ontvangen. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht het gegeven ontslag op staande voet te vernietigen. In eerste aanleg is Octagon – hoewel deugdelijk opgeroepen – niet verschenen. De kantonrechter heeft het ontslag vernietigd en Octagon veroordeeld werknemer weer op het werk toe te laten en het loon door te betalen. Octagon heeft hoger beroep ingesteld. Dit keer is werknemer – hoewel deugdelijk opgeroepen – niet verschenen. Het geschil is in hoger beroep beperkt tot de vraag of de arbeidsovereenkomst op 1 augustus 2024 van rechtswege is geëindigd vanwege het bereiken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. In beginsel is de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd per 1 augustus 2024 geëindigd. Dit zou slechts anders zijn indien partijen voor die datum overeenstemming zouden hebben bereikt over (opnieuw) een verlenging van de arbeidsovereenkomst. Octagon zou dan niet eenzijdig op die overeenstemming terug kunnen komen. Dat dit het geval is, is echter niet gebleken. De e-mail van 22 mei 2024 aan werknemer kan worden aangemerkt als een aanbod tot verlenging tegen dezelfde arbeidsvoorwaarden. Uit niets blijkt dat werknemer dit aanbod heeft aanvaard. Integendeel. Uit de stukken blijkt dat werknemer een tegenvoorstel heeft gedaan: hij wenste een salarisaanpassing en een contract

voor onbepaalde tijd. Hier is Octagon echter niet in meegegaan. Octagon heeft vervolgens bij brief van 21 juni 2024 aan werknemer laten weten dat zijn arbeidsovereenkomst niet zal worden voortgezet. Hiermee heeft Octagon tijdig voldaan aan de aanzegverplichting. De arbeidsovereenkomst is dus per 1 augustus 2024 van rechtswege geëindigd, zodat van wedertewerkstelling geen sprake kan zijn. Ook is de loondoorbetalingsverplichting per die datum geëindigd. Werknemer heeft dus (slechts) recht op loondoorbetaling tot 1 augustus 2024. Ook heeft werknemer recht op de transitievergoeding van € 2.232 bruto.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 17-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:1119

Zaaknummer: 200.348.825/01

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

Advocaten: C.P.R.M. Dekker

Wetsartikelen: 7:667 BW en 7:668 BW