

RECHTSPRAAK

Werknemer die einddatum werkgeversaanzegging corrigeert, zegt niet zelf de arbeidsovereenkomst op.

Feiten

Werknemer (geboren 1967) is op 1 oktober 2021 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (een jaar) bij X B.V. (de rechtsvoorganger van X) in dienst getreden. Aanvankelijk ging het om een dienstverband van 24 uur per week. Op 1 april 2022 is de arbeidsduur gewijzigd naar 32 uur per week. De arbeidsovereenkomst is na een jaar (stilzwijgend) verlengd. Werknemer vervulde de functie van touringcarchauffeur tegen een loon van € 2.342,62 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Tussen partijen staat vast dat werknemer op 1 oktober 2021 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (een jaar) in dienst is getreden bij (de rechtsvoorganger van) X. Die (tijdelijke) arbeidsovereenkomst is na een jaar stilzwijgend is verlengd, voor dezelfde duur (een jaar), dus tot 1 oktober 2023 (tot en met 30 september 2023, aangezien partijen geen andersluidende afspraken hebben gemaakt over (de duur van) de voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd). Artikel 7:668 lid 4 sub b BW bepaalt in die situatie dat de arbeidsovereenkomst voor dezelfde duur wordt voortgezet. Op 4 september 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. De arbeidsovereenkomst is per 1 oktober geëindigd. Een van de vragen die partijen verdeeld houdt, is of werknemer zelf de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd of dat werkgever de arbeidsovereenkomst (te laat) heeft aangezegd.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Werknemer die einddatum werkgeversaanzegging corrigeert, zegt niet zelf de arbeidsovereenkomst op

Een redelijke uitleg van de e-mailwisseling over en weer, althans zoals partijen die over en weer conform de *Haviltex*-norm redelijkerwijze ieder voor zich hadden moeten begrijpen, brengt het hof tot het oordeel dat werknemer niet zelf heeft opgezegd, maar dat het initiatief om de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten bij werkgever lag. Op 24 september 2023 deelde werkgever immers aan werknemer mee dat het contract niet zou worden verlengd. Werkgever was op dat moment weliswaar (ten onrechte) in de veronderstelling dat het arbeidscontract zou verlopen 'per' 31 december 2023, maar omdat het contract eerder stilzwijgend met een jaar was verlengd en van rechtswege (door tijdverloop) zou verlopen

‘per’ 30 september 2023, is die veronderstelling door werknemer gecorrigeerd in de juiste einddatum (30 september 2023). In de e-mail van 29 september 2023 legde de gemachtigde van werknemer voorts de toepassing van de wetsartikelen 7:667 lid 1 en 7:668 lid 1 en lid 4 BW uit. Dat werkgever vervolgens in de e-mail van 30 september 2023 als reactie schreef ‘we zullen medewerking verlenen aan uw opzegging, of zoals u het noemt einde contract’, maakt niet dat toch sprake is van opzegging door werknemer. De (schriftelijke) mededeling van werkgever van 24 september 2023 om het contract niet te verlengen, is naar het oordeel van het hof aan te merken als een aanzegging als bedoeld in artikel 7:668 lid 1 BW, die alleen wel te laat is gedaan. Het voorgaande betekent dat werkgever de aanzegvergoeding als bedoeld in artikel 7:668 lid 3 BW naar rato verschuldigd is, dus ter hoogte van 24/30ste deel van het maandloon. Dat komt neer op een bedrag van € 1.874,90 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 15-05-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:1360

Zaaknummer: 200.343.066/01

Rechters: R.R.M. de Moor, F.M.Th. Quaadvliet en C.J. Frikkee

Advocaten: M.L.E. Hol en J. van Overdam

Wetsartikelen: 7:668 BW