

RECHTSPRAAK

Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter en wijst de verzoeken van Bema B.V. af. Dat werknemer enkele dagen heeft doorgewerkt, impliceert niet dat werknemer het aanbod van Bema B.V. tot verlenging van de arbeidsovereenkomst heeft geaccepteerd.*Feiten*

Werknemer is per 20 juni 2022 in dienst getreden bij Bema in de functie van accountmanager. Werknemer heeft voor Bema gewerkt op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met daarin een aanzeggingsclausule die inhield dat de overeenkomst na afloop van de termijn niet zou worden voortgezet. Twee dagen vóór de afloop van de termijn heeft Bema aan werknemer schriftelijk een voorstel tot verlenging gedaan. Werknemer heeft dat voorstel niet voor afloop van de termijn aanvaard. Na afloop van de termijn heeft werknemer nog een aantal dagen voor Bema gewerkt. Vervolgens heeft hij Bema schriftelijk laten weten dat hij niet langer voor haar wil werken en dat hij een andere baan heeft geaccepteerd. Bema stelt zich op het standpunt dat werknemer door zijn werkzaamheden voort te zetten haar verlengingsvoorstel heeft aanvaard, althans dat de arbeidsovereenkomst op basis van artikel 7:668 lid 4 sub a BW is voortgezet. Zij stelt dat werknemer de aldus tot stand gekomen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd - zonder tussentijds opzegbeding - onregelmatig heeft beëindigd. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat de aanzegvergoeding niet hoeft te worden betaald, omdat de aanzegging rechtsgeldig is gedaan. Uit artikel 7:668 lid 2 BW volgt dat lid 1 van dat artikel niet van toepassing is op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor een periode van korter dan zes maanden. Bema accepteert in hoger beroep het einde van de overeenkomst maar claimt een gefixeerde schadevergoeding en een vergoeding op basis van de autokostenregeling.

Oordeel

Het hof overweegt dat Bema aan haar aanzegverplichting heeft voldaan. Het hof verwierpt het standpunt van Bema dat de arbeidsovereenkomst na 20 januari 2024 is verlengd omdat werknemer, door na 20 januari 2024 een aantal dagen door te werken, stilzwijgend het door Bema begin december 2023 mondeling en op 18 januari 2024 schriftelijk gedane verlengingsaanbod heeft aanvaard. Voorop staat dat stilzwijgende voortzetting impliceert dat tussen partijen wilsovereenstemming moet hebben bestaan, gericht op voortzetting van het dienstverband. Voor stilzwijgende voortzetting is ten minste vereist dat Bema uit verklaringen en/of gedragingen van werknemer redelijkerwijs heeft mogen afleiden dat de wil van werknemer gericht was op voortzetting. Verder geldt dat bij een voorstel tot verslechtering van

de arbeidsvoorwaarden vereist is dat een werknemer daar “welbewust” mee moet instemmen. Het enkel niet reageren op een voorstel van de werkgever tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden, betekent niet dat een werknemer hiermee heeft ingestemd. Het verlengingsaanbod van Bema bevatte de verplichting voor werknemer om een aanzienlijke omzet te genereren. Als die omzet niet werd behaald zou de arbeidsovereenkomst niet worden verlengd, hetgeen in zijn geval neer zou komen op het niet aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Er is sprake van een wezenlijke verzwaring van de verplichtingen van werknemer en van een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden. Weliswaar stelt Bema dat de doelen ‘gemakkelijk’ te behalen zijn maar dat is niet doorslaggevend: als voorheen niet onder de druk van het behalen van bepaalde doelen gewerkt behoefde te worden, zoals hier, is sprake van een verzwaring indien deze voor de toekomst wel van toepassing zijn. Dat het niet behalen van de doelen zou leiden tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2025, betekent bovendien dat het voor werknemer moeilijker werd om met Bema een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan. Ook dit moet redelijkerwijs worden aangemerkt als een verzwaring van de arbeidsvoorwaarden. Het verlengingsvoorstel bevatte dus een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden. Werknemer heeft het aan hem overhandigde addendum met voormeld voorstel niet ondertekend. Ook heeft hij niet (onmiddellijk) positief gereageerd op het voorstel van Bema. Het verlengingsvoorstel bevatte geen termijn voor aanvaarding. Onder deze omstandigheden betekende het enkel doorwerken vanaf 20 januari 2024 niet dat Bema er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat werknemer het verlengingsvoorstel van Bema had aanvaard. Uiteindelijk heeft werknemer binnen tien dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst door middel van de overhandiging van de brief van 30 januari 2024 te kennen gegeven dat hij het verlengingsaanbod niet wilde aanvaarden. Daarmee heeft werknemer de termijn die hij redelijkerwijze mocht nemen om zich op het verlengingsaanbod te beraden, niet overschreden. Bema betoogt dat de onduidelijke opstelling van werknemer niet beloond mag worden. Het hof is echter van oordeel dat Bema die onduidelijkheid zelf in de hand heeft gewerkt door in haar verlengingsaanbod geen termijn voor aanvaarding op te nemen. Het moet ervoor gehouden worden dat werknemer - die niet juridisch deskundig is - met zijn brief aan Bema kenbaar heeft gemaakt niet meer voor haar te willen werken en, daarmee, om niet op het verlengingsaanbod in te willen gaan. Bema heeft de brief niet anders mogen opvatten. Bema wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 08-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:1214

Zaaknummer: 200.346.390/01

Rechters: M.T. Nijhuis, M.D. Ruizeveld en prof. mr. dr. A.R. Houweling

Advocaten: M. van der Chijs en J. de Groot

Wetsartikelen: 7:668 lid 4 sub a BW