

## RECHTSPRAAK

***Aanzegvergoeding steeds verschuldigd bij niet-inachtneming van de schriftelijkheidseis, ook indien voor de werknemer duidelijk was dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden voortgezet of de werknemer geen nadeel lijdt.****Feiten*

Werknemer is op 1 mei 2019 voor bepaalde tijd, tot 1 december 2019, bij Maxs in dienst getreden in de functie van algemeen medewerker. Op 30 oktober 2019 heeft de directeur van Maxs aan de werknemer in een gesprek op het kantoor van Maxs medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst per 1 december 2019 niet zal worden verlengd. De werknemer had per 1 december 2019 een andere baan. De werknemer verzoekt in dit geding, voor zover in cassatie van belang, om Maxs te veroordelen tot betaling van één maandsalaris op de voet van artikel 7:668 lid 3 BW (hierna: de aanzegvergoeding). De werknemer heeft aan dat verzoek ten grondslag gelegd dat Maxs hem niet overeenkomstig artikel 7:668 lid 1 BW uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst eindigde, schriftelijk heeft geïnformeerd over het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van het hof is de verschuldigdheid van de aanzegvergoeding wegens niet-inachtneming van het schriftelijkheidsvereiste van artikel 7:668 lid 1 BW in dit geval niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar, ook al is aan het materiële kenbaarheidsvereiste (door de mededeling) voldaan. Tegen dit oordeel keert Maxs zich in cassatie.

*Oordeel*

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

*Schriftelijke aanzegging ex artikel 7:668 BW*

Bij de beoordeling of de toepassing van een wettelijke regel in een bepaald geval naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is (art. 6:2 lid 2 BW of art. 6:248 lid 2 BW) dient de rechter terughoudendheid te betrachten. Dit geldt temeer indien het gaat om een regel van dwingend recht. Als in de wettelijke regel al een afweging van belangen door de wetgever besloten ligt, zal een beroep op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid ten aanzien van die belangen alleen in uitzonderlijke gevallen kunnen slagen.

De regeling van de aanzegplicht in artikel 7:668 BW is van dwingend recht. Die bepaling beoogt de positie van de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aldus te versterken dat hij door middel van een schriftelijke aanzegging tijdig duidelijkheid verkrijgt

over het al dan niet voortzetten van zijn arbeidsovereenkomst. Daarbij heeft de wetgever er bewust voor gekozen dat de werkgever die de plicht tot schriftelijke aanzegging niet naleeft, de aanzegvergoeding verschuldigd is.

Uit een en ander valt af te leiden dat de aanzegvergoeding mede het karakter heeft van prikkel tot naleving van de plicht tot schriftelijke aanzegging. Met dat karakter strookt om aan te nemen dat de aanzegvergoeding steeds verschuldigd is bij niet-inachtneming van de schriftelijkheidseis, ook indien voor de werknemer langs andere weg duidelijk was dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden voortgezet of de werknemer geen nadeel heeft geleden door het niet naleven van de schriftelijkheidseis. In het licht van het voorgaande is het middel ongegrond. Het oordeel van het hof geeft geen blijk van een onjuiste rechtsopvatting en is voldoende gemotiveerd.

---

**Instantie:** Hoge Raad

**Datum uitspraak:** 07-10-2022

**ECLI:** ECLI:NL:HR:2022:1374

**Zaaknummer:** 21/03692

**Rechters:** M.V. Polak, T.H. den Tanja-van Broek, H.M. Wattendorff, F.J.P. Lock en K. Teuben

**Advocaten:** H.J.W. Alt en S.F. Sagel

**Wetsartikelen:** 7:668 BW