

## RECHTSPRAAK

***Geen onregelmatige opzegging door werknemer. Er is niet vast komen te staan dat partijen nader zijn overeengekomen de mogelijkheid van tussentijdse opzegging te laten vervallen bij de tweede arbeidsovereenkomst.****Feiten*

Werknemer is op 17 mei 2021 in dienst getreden bij Veenstra en de Ruiters B.V. handelende onder de naam Belisol (hierna: Belisol) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In deze arbeidsovereenkomst is onder meer opgenomen dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op 16 december 2021 en is een tussentijdse opzegmogelijkheid opgenomen. In januari/februari 2022 hebben partijen een stuk getekend dat getiteld is 'Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd'. Daarin staat dat partijen een arbeidsovereenkomst aangaan voor bepaalde tijd (één jaar), ingaande op 17 december 2021. In deze arbeidsovereenkomst is onder meer opgenomen dat opzegging tussentijds mogelijk is met inachtneming van wederzijdse goedkeuring. Werknemer heeft bij brief van 25 april 2022 zijn arbeidsovereenkomst opgezegd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Belisol is van mening dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst onregelmatig heeft opgezegd en werknemer om die reden een vergoeding is verschuldigd op grond van artikel 7:677 lid 4 BW. De kantonrechter heeft het verzoek om werknemer te veroordelen tot betaling van die vergoeding (€ 16.163,41) en de daaraan gekoppelde nevenverzoeken afgewezen. De bedoeling van het hoger beroep van Belisol is dat het hof alsnog de gevraagde vergoeding toekent (met de daaraan gekoppelde nevenverzoeken) met dien verstande dat deze beperkt wordt tot € 7.695.

*Oordeel*

Partijen gaan ervan uit dat de eerste arbeidsovereenkomst afliep op 17 december 2021. Belisol had werknemer dus uiterlijk op 16 november 2021 schriftelijk moeten informeren. Niet in geschil is dat Belisol verzuimd heeft dat te doen. Indien juist is dat Belisol werknemer tijdig mondeling heeft laten weten dat zij wilde verlengen met één jaar op basis van een gewijzigde opzeggingsbepaling geldt dat dit niet voldoende was. De wet bepaalt in artikel 7:668 lid 1 BW uitdrukkelijk dat de werkgever de werknemer schriftelijk moet informeren. De kantonrechter heeft terecht gewezen op artikel 7:668 lid 4 aanhef en sub a BW waarin, voor de situatie van schending van de aanzegplicht en feitelijke (stilzwijgende) voortzetting van de arbeidsovereenkomst, is bepaald dat de arbeidsovereenkomst voor dezelfde tijd (met een maximum van een jaar) en op dezelfde voorwaarden wordt voortgezet. Anders dan de

kantonrechter oordeelt het hof dat het partijen vrij stond vervolgens – dus: na 17 december 2021 – nadere afspraken te maken over de arbeidsvoorwaarden. Dat volgt uit de contractsvrijheid die partijen hebben. Toen de arbeidsovereenkomst was voortgezet hebben partijen in januari/februari 2022 met elkaar contact gehad. De vraag of de wijziging van het opzegbeding is overeengekomen, moet in beginsel worden beantwoord aan de hand van de algemene regels voor de totstandkoming van een (nadere) overeenkomst, zij het dat, gelet op de aard van de rechtsverhouding tussen werkgever en werknemer, de werkgever slechts erop mag vertrouwen dat een individuele werknemer heeft ingestemd met een wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden die voor hem een verslechtering daarvan inhoudt, indien aan de werknemer duidelijkheid over de inhoud van die wijziging is verschaft en op grond van verklaringen of gedragingen van de werknemer mag worden aangenomen dat deze welbewust met die wijziging heeft ingestemd. Werknemer erkent de tweede arbeidsovereenkomst te hebben ondertekend. Dat is een aanwijzing dat hij met de inhoud ervan welbewust instemde. Daar staat echter tegenover dat hij er niet op bedacht hoefde te zijn dat de mogelijkheid van tussentijdse opzegging in het te ondertekenen stuk was vervallen omdat Belisol hem daarop niet attent had gemaakt. Daarbij komt dat werknemer bij de kantonrechter heeft verklaard en in zijn verweerschrift in hoger beroep heeft herhaald dat hij direct voorafgaand aan de ondertekening van de tweede arbeidsovereenkomst aan Belisol heeft gevraagd of '*alles hetzelfde was gebleven*' en dat Belisol daarop bevestigend heeft geantwoord. Die mededeling van werknemer is niet weersproken door Belisol. Deze beide omstandigheden in onderling verband bezien maken dat uit de enkele ondertekening van de tweede arbeidsovereenkomst door werknemer niet kan worden afgeleid dat hij welbewust instemde met de gewijzigde opzegebepaling. Daaraan doet niet af dat werknemer, onweersproken, de gelegenheid heeft gekregen van Belisol om de overeenkomst, voordat hij deze tekende, eerst nog mee naar huis te nemen om daar, met zijn echtgenote, te bestuderen en bespreken. Het geen gebruik maken van die mogelijkheid kan hem niet worden tegengeworpen omdat hij niet bedacht hoefde te zijn op een verslechtering van de opzegebepaling.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 02-05-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2023:3699

**Zaaknummer:** 200.321.475/01

**Rechters:** W.P.M. ter Berg, J.H. Kuiper en R.S. de Vries

**Advocaten:** M.H. Elshof

**Wetsartikelen:** 7:667 BW, 7:668 BW, 7:672 BW en 7:677 BW