

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Geen duidelijke en ondubbelzinnige ontslagname door werknemer. Bewijslevering ten aanzien van verlenging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Met mondeling verlengingsaanbod is niet aan aanzegverplichting voldaan. Wet vereist dat de werknemer schriftelijk wordt geïnformeerd.

Werknemer is op 1 juli 2014 voor bepaalde tijd (zes maanden) bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van constructeur. De arbeidsovereenkomst is verlengd tot 30 juni 2015. Op 23 juni 2015 is werknemer schriftelijk een voorstel gedaan ten aanzien van verlenging van het dienstverband en een salarisverhoging. Op 24 juni 2015 is werknemer naar huis gegaan en heeft hij zijn sleutels ingeleverd bij de administratie. Werkgeefster heeft bericht dat het dienstverband op 30 juni 2015 van rechtswege is geëindigd. Werknemer vordert loondoorbetaling vanaf 1 juli 2015, wedertewerkstelling en betaling van de aanzegvergoeding. Hij stelt dat hij op 29 mei 2015 de aangeboden verlenging van de arbeidsovereenkomst heeft geaccepteerd. De intrekking van het aanbod door werkgeefster op 24 juni 2015 is niet rechtsgeldig, omdat werknemer het aanbod al had geaccepteerd. Omdat werkgeefster niet voor 1 juni heeft aangezegd of het dienstverband zou worden verlengd, is zij volgens werknemer de aanzegvergoeding verschuldigd. Werkgeefster voert verweer. Zij stelt dat de arbeidsovereenkomst door de opzegging door werknemer is geëindigd op 24 juni 2015. Voorts stelt zij dat de aanzegvergoeding niet verschuldigd is, omdat werknemer het tegenvoorstel van werkgeefster heeft afgewezen. Het goed werknemerschap verzet zich er volgens werkgeefster tegen dat werknemer aanspraak kan maken op een vergoeding wegens het niet in acht nemen van de formaliteit in artikel 7:668 BW om een verlengingsaanbod schriftelijk te doen. Bovendien verzet de redelijkheid en billijkheid zich daar tegen. Werkgeefster heeft een zelfstandig tegenverzoek ingediend en vordert voor recht te verklaren dat werknemer de arbeidsovereenkomst op 24 juni 2015 heeft opgezegd zonder inachtneming van de opzegtermijn. Zij vordert betaling van een vergoeding ex artikel 7:672 lid 9 BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet in geding is dat werknemer in een emotionele toestand verkeerde op de dag dat het verlengingsvoorstel werd gedaan door werkgeefster. Weliswaar is in geschil of werknemer enkel heeft aangegeven een paar vrije dagen op te nemen dan wel of hij ontslag heeft genomen, maar werkgeefster geeft ook aan dat werknemer 'met veel misbaar', zoals zij het zelf uitdrukt, na het gesprek aan zijn collega's op de tekenkamer heeft aangegeven dat het niet aan hen lag. Uit deze overtrokken reactie had werkgeefster kunnen en moeten afleiden dat werknemer nog steeds in een zodanig

emotionele toestand verkeerde dat van een verklaring of gedraging van zijn zijde die duidelijk en ondubbelzinnig was gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen sprake was. Werkgeefster had bij werknemer dienen na te gaan of hij daadwerkelijk ontslag wilde nemen. Dit klemte temeer gelet op de inhoud van het sms-bericht van 26 juni 2015 waarin werknemer schrijft 'dat hij hoopt dat er nog wat te bespreken valt om terug te komen op zijn beslissing van woensdag'. Geoordeeld wordt dat werknemer geen ontslag heeft genomen op 24 juni 2015. Ten aanzien van de verlenging wordt als volgt geoordeeld. Tussen partijen staat vast dat op 29 mei 2015 een gesprek heeft plaatsgevonden over de verlenging van de arbeidsovereenkomst. Volgens werkgeefster heeft werknemer de aangeboden verlenging van drie maanden niet geaccepteerd. Volgens werknemer was hij blij met het aanbod en heeft hij daarop positief geantwoord. Werkgeefster heeft niet weersproken dat werknemer op dat moment de vrijheid heeft gekregen om zijn directe collega's te vertellen dat zijn contract met drie maanden zou worden verlengd. Gelet hierop moet voorshands worden aangenomen dat werknemer de aangeboden verlenging heeft aanvaard. Gezien het uitdrukkelijke bewijsaanbod van werkgeefster, zal zij worden toegelaten tot het leveren van tegenbewijs tegen deze voorshandse aanname. Volgens werknemer heeft hij op 17 juni 2015 een salarisvoorstel gedaan. Werkgever heeft dit voorstel niet geaccepteerd maar daar een voorstel tegenover gesteld dat er op neer kwam dat de eerder overeengekomen bonus van € 250 over de drie maanden na 1 juli 2015 zou worden verdeeld. Na de emotionele reactie van werknemer heeft werkgeefster het aanbod ingetrokken. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd gesteld dat hij dit voorstel voordat het werd ingetrokken heeft aanvaard. Voor zover na bewijslevering komt vast te staan dat de arbeidsovereenkomst is verlengd, is deze verlenging bij gebreke van overeenstemming over andere arbeidsvoorwaarden geschied onder dezelfde arbeidsvoorwaarden als voor de verlenging golden. De gevorderde wedertewerkstelling wordt afgewezen. Als het ervoor moet worden gehouden dat de arbeidsovereenkomst is verlengd, is de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2015 geëindigd (deze datum is gelegen voor de datum van de uitspraak).

Ten aanzien van de gevorderde aanzegvergoeding wordt als volgt geoordeeld. Niet in geding is dat niet (tijdig) is voldaan aan de verplichting van artikel 7:668 lid 1 BW. Op grond van artikel 7:668 lid 3 BW is werkgeefster de aanzegvergoeding verschuldigd. Het verweer van werkgeefster dat zij het mondelinge verlengingsaanbod op 29 mei 2015 niet schriftelijk heeft vastgelegd omdat werknemer het heeft afgewezen kan haar niet baten, nu een dergelijke omstandigheid niet afdoet aan het wettelijke vereiste de werknemer schriftelijk te informeren. Blijkens de parlementaire geschiedenis is de achtergrond van dit vereiste immers erin gelegen dat daarmee de positie van de werknemer wordt versterkt omdat wordt voorkomen dat een werkgever weliswaar aan een werknemer toezegt dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, maar deze toezegging vervolgens niet nakomt (*Kamerstukken I* 2013/14, 33818, C, p. 79 (MvA)). De omstandigheden van het geval en evenmin het goed werknemerschap verzetten zich ertegen dat werknemer aanspraak maakt op de uit de wet voortvloeiende vergoeding. Dit is ook niet in strijd met de redelijkheid en billijkheid, zoals werkgeefster aanvoert. De gevorderde aanzegvergoeding wordt toegewezen. Voor zover de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd per 24 juni of 1 juli 2015 verzoekt werkgeefster

ontbinding per (een van) die data. Uit de aard kan een arbeidsovereenkomst niet met terugwerkende kracht worden ontbonden. Nu de datum van deze uitspraak is gelegen na 1 oktober 2015, zijnde de datum waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, wordt het verzoek afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-10-2015

Zaaknummer: 4336239 HA VERZ 15-109 en 4406329 HA VERZ 15-112