

RECHTSPRAAK

## werknemer/Flamma Brandwerende Applicaties B.V.

***Niet nakomen aanzegverplichting (en doorwerken na afloop arbeidsovereenkomst), leidt tot rechtswege voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar. Daaropvolgende ‘aanzegging’ van werkgever, wordt gezien als tussentijdse opzegging.***

### *Feiten*

Werknemer is op 16 maart 2015 voor de duur van één jaar in dienst getreden bij Flamma als isolatiemonteur (€ 1350 netto per maand). Vóór of op 16 maart 2016 heeft Flamma werknemer uitgenodigd voor een gesprek over het verlengen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die afliep op 16 maart 2016. Werknemer heeft in een e-mail van 5 augustus 2016 meegedeeld dat hij van mening is een jaarcontract te hebben, omdat zijn contract stilzwijgend is verlengd. In een e-mail van 15 augustus 2016 is door Flamma aan werknemer meegedeeld dat geen sprake is van een jaarcontract, maar een halfjaarcontract dat doorloopt tot 16 september 2016 en niet wordt verlengd. Werknemer verzoekt de kantonrechter Flamma te veroordelen tot betaling van een bedrag aan achterstallig salaris, € 12.523,45 bruto aan vergoeding wegens onregelmatige opzegging, € 1391 bruto aan transitievergoeding, en om ten laste van Flamma een billijke vergoeding toe te kennen.

### *Beoordeling*

Het gaat in deze zaak met name om de vraag of Flamma moet worden veroordeeld tot betaling van achterstallig salaris, de gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding, en of aan werknemer een billijke vergoeding moet worden toegekend. Vast staat dat Flamma vóór 16 maart 2016 niet heeft voldaan aan de aanzegverplichting van artikel 7:668 lid 1 BW, omdat Flamma in de periode tussen 16 februari 2016 en 16 maart 2016 niet schriftelijk aan werknemer heeft meegedeeld of zij de arbeidsovereenkomst al dan niet wilde voortzetten na 16 maart 2016. Ook staat vast dat Flamma niet vóór 16 maart 2016 heeft aangegeven onder welke voorwaarden zij de arbeidsovereenkomst na die datum wilde voortzetten. Verder is niet in geschil dat werknemer na de einddatum van de arbeidsovereenkomst op 16 maart 2016, feitelijk heeft doorgewerkt op 17 maart 2016 en 18 maart 2016. Gelet op het voorgaande is de arbeidsovereenkomst dus op grond van artikel 7:668 lid 4 onderdeel a BW per 16 maart 2016 voor dezelfde tijd en op de vroegere voorwaarden voortgezet, te weten voor een jaar en tot 16 maart 2017. Dat de

arbeidsovereenkomst met ingang van 16 maart 2016 geacht moet worden te zijn voortgezet tot 16 maart 2017, staat er in beginsel niet aan in de weg dat partijen nadien een nadere of volgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen aangaan, waarin alsnog een kortere duur wordt overeengekomen. Flamma heeft met overlegging van een schriftelijke arbeidsovereenkomst, gedateerd 16 maart 2016, onvoldoende bewijs geleverd van haar stelling. De handtekening van werknemer staat alleen op de tweede pagina van de overgelegde arbeidsovereenkomst, terwijl op de eerste pagina een paraaf of een handtekening van werknemer ontbreekt. Flamma zal de gelegenheid krijgen voor nadere bewijslevering. Flamma heeft nog aangevoerd dat de vordering van werknemer ten aanzien van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de billijke vergoeding hoe dan ook niet kan worden toegewezen, ook niet als moet worden aangenomen dat de arbeidsovereenkomst heeft voortgeduurd tot 16 maart 2017. De kantonrechter volgt Flamma niet in dit standpunt. Uitgaande van de situatie dat de arbeidsovereenkomst in beginsel zou hebben voortgeduurd tot 16 maart 2017, moet de e-mail van Flamma van 15 augustus 2016 worden aangemerkt als een (tussentijdse) opzegging van de arbeidsovereenkomst, en niet als een aanzegging in de zin van artikel 7:668 lid 1 BW. Over de loonvordering wordt het volgende overwogen. In het verzoekschrift heeft werknemer gesteld dat hij over de periode van maart 2015 tot en met september 2016 *'naar grove berekening'* nog een bedrag van € 3831,89 netto tegoed heeft van Flamma. Het verzoek voldoet niet aan de eisen van artikel 278 lid 1 Rv, omdat volgens die bepaling een verzoekschrift een duidelijke omschrijving van het verzoek moet vermelden en de gronden waarop het berust. De kantonrechter ziet geen aanleiding om werknemer nog de mogelijkheid te geven om het gebrek te herstellen, omdat daartoe voldoende gelegenheid is geweest. Mede gelet op de toelichting op de zitting is wel voldoende duidelijk dat werknemer aan zijn loonvordering ook ten grondslag heeft gelegd dat aan hem met ingang van 16 maart 2016 een hoger loon toekomt dan Flamma heeft betaald, op grond de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Metaal en Techniek. Uit artikel 33 lid 2 van de cao volgt dat aan werknemer met ingang van 16 maart 2016 één functiejaar moet worden toegekend, omdat hij op dat moment één jaar zijn functie bij Flamma uitoefende. Dat betekent dat Flamma over de periode van 16 maart 2016 tot 16 september 2016 een bedrag van in totaal € 2009,72 bruto te weinig aan loon heeft betaald. De gevorderde transitievergoeding wordt afgewezen. Werknemer verzoekt geen vernietiging van de door hem gestelde ongeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst. Dat betekent dat vaststaat dat aan de (18 maanden durende) arbeidsovereenkomst tussen partijen een einde is gekomen per 16 september 2016. Dat de arbeidsovereenkomst wel 24 maanden zou hebben geduurd indien Flamma niet onregelmatig zou hebben opgezegd, is anders dan werknemer stelt, geen grond om te oordelen dat aan werknemer ondanks het bepaalde in artikel 7:673 lid 1 BW toch een transitievergoeding toekomt.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 05-01-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2017:944

**Zaaknummer:** 5536652 AO VERZ 16-120

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** J.P. Zeilstra en R. Meijers

**Wetsartikelen:** CAO voor de Metaal en Techniek, Metaalbewerkingsbedrijf 2016/2017, 278 lid 1 Rv, 7:668 lid 4 onderdeel a BW en 7:681 lid 1 BW