

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Veroordeling werkgever tot betaling aanzegvergoeding. Vervangen van aanzegvergoeding door loon over één maand (verschuldigd uit hoofde van een nieuwe arbeidsovereenkomst voor één maand, onder vrijstelling van arbeid) niet toegestaan. Bewijslastverdeling (ontvangsttheorie) en toetsing aan de inhoud van de (vermeende) schriftelijke aanzegging.

Feiten

Werknemer is op 11 april 2016 in dienst getreden bij werkgever in de functie van recruiter op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tegen een bruto salaris van € 1500 per maand, exclusief vakantietoeslag. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van zeven maanden en eindigt van rechtswege op 11 november 2016 ‘zonder dat hiervoor enige opzeggingshandeling noodzakelijk is’. Op 10 november 2016, dus één dag voordat de arbeidsovereenkomst afliep, hebben partijen een tweede arbeidsovereenkomst getekend voor de duur van één maand. Op dat moment heeft werkgever aan werknemer een brief overhandigd met als onderwerp ‘Aflopen arbeidsovereenkomst’, waarin wordt medegedeeld dat op 11 december 2016 de arbeidsovereenkomst zal eindigen en dat er geen vervolg komt op het huidige dienstverband. Na het gesprek op 10 november 2016 is werknemer vrijgesteld van het verrichten van arbeid totdat de arbeidsovereenkomst op 11 december 2016 van rechtswege is geëindigd. Op 11 december 2016 heeft de gemachtigde van werknemer per brief aanspraak gemaakt op de aanzegvergoeding, omdat niet de wettelijke aanzegtermijn van artikel 7:668 lid 1 onderdeel a BW in acht is genomen. Hierop heeft bij brief van 2 december 2016 werkgever gereageerd met de stelling dat er geen aanzegging nodig is gezien het feit dat er een opvolgend contract is gekomen. Indien er al sprake zou zijn van een aanzeggingsmaand dan zou de nieuwe arbeidsovereenkomst kunnen worden aangemerkt als de aanzeggingsmaand. Later neemt werkgever nog het standpunt in dat er wel tijdig schriftelijk zou zijn aangezegd, middels een verzonden e-mail van 5 oktober 2016. Werknemer betwist de verzending en de ontvangst van deze e-mail. Werknemer verzoekt om betaling van één bruto maandsalaris, te vermeerderen met de wettelijke rente, nu de aanzegverplichting niet is nagekomen.

Oordeel

Ten aanzien van de e-mail van 5 oktober 2016 stelt de kantonrechter dat werknemer de ontvangst gemotiveerd heeft betwist. Onder verwijzing naar *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 7,

p. 36 stelt de kantonrechter vast dat er geen aanzegging per (aangetekende) post is verstuurd. Nu werkgever niet bewezen heeft dat werknemer de e-mail ontvangen heeft, komt in dit kader naar het oordeel van de kantonrechter dan ook geen betekenis aan deze e-mail toe. Daarenboven voldoet de inhoud van deze e-mail niet aan de vereisten van een schriftelijke aanzegging, zoals bepaald in artikel 7:668 lid 1 BW. Met de zinsnede in de e-mail 'dat de inhoud hetzelfde zal zijn' heeft werkgever werknemer niet, althans onvoldoende geïnformeerd over de voorwaarden waaronder zij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten, omdat de contractduur (een belangrijke voorwaarde waaronder de werkgever de arbeidsovereenkomst wil voortzetten) onbesproken blijft. Ook om die reden komt aan de e-mail geen betekenis toe. Uit *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, punt 6 op p. 20, volgt dat de werkgever de verplichting heeft om zekerheid te bieden over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. In de onderhavige zaak was het voor werknemer pas op 10 november 2016 duidelijk dat de arbeidsovereenkomst eindigde, omdat zij op die datum kennis nam van het aanbod om de arbeidsovereenkomst te verlengen met de duur van één maand. Door het tekenen van deze nieuwe arbeidsovereenkomst had werknemer na 10 november 2016 zekerheid over het einde van de overeenkomst. Aldus heeft werkgever van 10 oktober 2016 (de dag waarop de aanzegverplichting is ontstaan) tot en met 10 november 2016 (zijnde de dag waarop door werknemer de nieuwe arbeidsovereenkomst is getekend) niet voldaan aan de aanzegverplichting en is zij op grond van artikel 7:668 lid 3 BW een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon voor één maand. Deze vergoeding kan niet worden vervangen door loon over één maand (verschuldigd uit hoofde van de nieuwe arbeidsovereenkomst).

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 21-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2017:1661

Zaaknummer: 5639752

Rechters: E. Loesberg

Advocaten: F. Smid en S. Segers

Wetsartikelen: 7:668 BW en 3:37 BW