

RECHTSPRAAK

werkneemster/AZA B.V.

Aanspraak op aanzegvergoeding is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar omdat werkneemster bekend was met de niet-voortzetting van de arbeidsovereenkomst en tijdig maatregelen kon treffen om het inkomensverlies op te vangen.

Feiten

Werkneemster is op 4 april 2016 in dienst getreden van AZA B.V. (hierna: AZA) in de functie van Individueel Begeleider. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de periode van een jaar, te weten: van 4 april 2016 tot en met 3 april 2017. Op 22 februari 2017 heeft de leidinggevende van werkneemster aan deze laatste laten weten dat de arbeidsovereenkomst per 3 april 2017 niet wordt voortgezet. Op 24 februari 2017 hebben werkneemster en haar leidinggevende een WhatsApp-gesprek gevoerd, waarin onder meer is gesproken over het al dan niet opnemen van openstaande verlofuren. Bij brief van 1 maart 2017 heeft AZA aan werkneemster medegedeeld dat zij na afloop van haar huidige arbeidsovereenkomst geen nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden zal krijgen. Vervolgens heeft werkneemster op 27 februari 2017 aan een administratief medewerker van AZA gevraagd of zij nog recht heeft op een eindejaarsuitkering en hoe haar resterende vakantiedagen worden uitbetaald. Op 29 maart 2017 heeft werkneemster haar leidinggevende via WhatsApp bericht dat zij nog geen schriftelijke aanzegging heeft ontvangen. De aanzegging is vervolgens diezelfde dag in een brief aan werkneemster toegezonden. Op 31 maart 2017 heeft de gemachtigde van werkneemster aan AZA laten weten dat zij haar aanzegverplichting heeft geschonden en werkneemster derhalve aanspraak kan maken op een aanzegvergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat de wetgever de eis van de schriftelijke aanzegging heeft gesteld ter bescherming van de werknemer. De werknemer moet bij het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst tijdig de mogelijkheid hebben om maatregelen te treffen om het verlies van zijn inkomen op te vangen. Het doel van de wettelijke bepaling is dus tijdig duidelijkheid aan de werknemer verschaffen. In het onderhavige geval staat tussen partijen vast dat de leidinggevende werkneemster op 22 februari 2017 heeft medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Ook blijkt uit de WhatsApp-berichten dat partijen op 24 februari 2017 over de afwikkeling van het dienstverband hebben gecorrespondeerd. In dit verband heeft de leidinggevende nog aangegeven dat werkneemster verlof kon opnemen en dat dit, als werkneemster haar contract

wilde uitdienen, zou worden uitbetaald. Voorts heeft AZA werknemster bij e-mail van 2 maart 2017 bericht dat zij recht heeft op een eindejaarsuitkering en dat deze bij uitdiensttreding zal worden uitbetaald. Gelet op deze omstandigheden, kan naar het oordeel van de kantonrechter worden aangenomen dat werknemster reeds voor eind februari 2017 bekend was met het feit dat haar arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Nu bij werknemster geen onduidelijkheid heeft bestaan over het niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst en zij tijdig de mogelijkheid heeft gehad om maatregelen te treffen om het verlies van haar inkomen op te vangen, acht de kantonrechter het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat werknemer aanspraak maakt op een aanzegvergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-11-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:9592

Zaaknummer: 6396640\AO VERZ 17-139

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: E.R. Chel

Wetsartikelen: 7:668 BW