

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Omniazorg

Het beroep van werkneemster op de aanzegvergoeding is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar, nu er bij haar nimmer enige onzekerheid heeft bestaan over de vraag of haar tijdelijke arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de termijn zou voortduren.

Feiten

Werkneemster is sinds 2016 in dienst bij de Stichting Omniazorg. Het dienstverband tussen partijen is in 2017 geëindigd. Werkneemster verzoekt Omniazorg te veroordelen tot betaling van de aanzegvergoeding. Aan haar verzoek legt zij ten grondslag dat Omniazorg niet heeft voldaan aan haar verplichting werkneemster schriftelijk te informeren over het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst tussen partijen.

Oordeel

Vast staat dat Omniazorg niet schriftelijk aan werkneemster heeft medegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst niet verlengd zou worden. Als gesteld en niet weersproken is evenwel ook vast komen te staan dat Omniazorg begin 2017 wel mondeling aan werkneemster heeft medegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst niet verlengd zou worden en die mededeling in een persoonlijk gesprek met werkneemster heeft herhaald. Nadat werkneemster zich kort na die mededeling had ziek gemeld is tussen partijen een discussie ontstaan over de vraag of zij arbeidsongeschikt was. Werkneemster naar voren gebracht dat zij vervolgens met Omniazorg heeft afgesproken zich beter te melden en dat zij aansluitend daarop tot aan het einde van haar dienstverband verlof op zou nemen. Dat is ook gebeurd. Uit de parlementaire geschiedenis WWZ volgt dat de wetgever met de in artikel 7:668 BW neergelegde wettelijke aanzegtermijn beoogd heeft werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst (meer) zekerheid te bieden met betrekking tot de vraag of de tijdelijke arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de overeengekomen termijn al dan niet door de werkgever wordt voortgezet. Het wetsartikel is tevens bedoeld om een mondelinge toezegging van een werkgever dat de arbeidsovereenkomst wordt verlengd te formaliseren via in dit geval de schriftelijke aanzegplicht. Met deze aanzegplicht wil de wetgever voorkomen dat een werkgever wel al mondeling aan de werknemer toezegt de arbeidsovereenkomst te verlengen, maar deze toezegging vervolgens niet nakomt en de werknemer alsnog na het einde van het dienstverband op zoek moet gaan naar een nieuwe baan. In zoverre beoogt het wetsartikel de

positie van de werknemer te versterken. De laatstgenoemde situatie doet zich hier niet voor. In dit geval gaat het juist om een situatie waarbij ruimschoots voor het verlopen van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst was aangegaan voor beide partijen duidelijk was dat de arbeidsovereenkomst niet langer zou voortduren. Uit de stellingen van partijen volgt dat bij werkneemster nimmer enige onzekerheid heeft bestaan over de vraag of haar tijdelijke arbeidsovereenkomst zou voortduren. Onder die omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werkneemster zich jegens Omniazorg erop beroept dat de aanzegging niet schriftelijk is geschied. Het verzoek tot veroordeling van Omniazorg tot betaling van de aanzegvergoeding wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2017:12927

Zaaknummer: 6160998 RP VERZ 17-50418

Advocaten: J.C. Noordenbos

Wetsartikelen: 7:668 BW