

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Aanzegvergoeding verschuldigd. Ook als werknemer zich bewust was van het feit dat er 'iets' was veranderd, betekent dit niet dat het voor werknemer van meet af aan en voortdurend glashelder moet zijn geweest dat de arbeidsovereenkomst zou eindigen.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2015 voor bepaalde tijd, tot 1 juni 2016, bij werkgever in dienst getreden als industrieel reiniger. Werknemer heeft na 1 juni 2016 nog enige tijd schoonmaakwerkzaamheden verricht voor werkgever. De advocaat van werknemer heeft bij e-mail van 21 juli 2016 werkgever verzocht over te gaan tot uitbetaling van een vergoeding wegens niet-nakoming van de aanzegverplichting zoals bedoeld in artikel 7:668 lid 3 BW. Werkgever heeft dit geweigerd. Werknemer heeft in eerste aanleg de kantonrechter verzocht werkgever te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 994 wegens het niet-nakomen van de aanzegverplichting. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. De kantonrechter overwoog daartoe dat het werknemer in april 2016 al meer dan een maand voor de datum waarop zijn met ingang van 1 juni 2015 gesloten arbeidsovereenkomst ging eindigen duidelijk moet zijn geweest dat werkgever de overeenkomst met hem niet wilde verlengen. Dit brengt naar het oordeel van de kantonrechter mee dat hij zich er naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet op kan beroepen dat hem dat niet schriftelijk is aangezegd. Werknemer komt hiertegen in hoger beroep.

Oordeel

Het hof overweegt als volgt. De aanzegverplichting is een op de werkgever rustende informatieplicht. De eis van schriftelijkheid is van dwingend recht en dient als waarborg om discussies achteraf over al dan niet gedane mondelinge toezeggingen of mededelingen, dan wel gemaakte afspraken, te voorkomen. Werkgever heeft een dergelijke schriftelijke aanzegging niet gedaan. Het hof ziet onvoldoende grond om te oordelen dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werknemer een beroep toekomt op artikel 7:668 lid 3 BW. De door werkgever geschetste gang van zaken over de afspraken met werknemer is van onvoldoende gewicht om een beroep op de derogerende werking te kunnen honoreren, ook als van de juistheid daarvan wordt uitgegaan. Ook als werknemer zich wel degelijk bewust was van het feit dat er 'iets' was veranderd en hij dit ook tegenover de kantonrechter heeft bevestigd, betekent niet dat het voor werknemer van meet af aan en voortdurend glashelder moet zijn geweest dat de arbeidsovereenkomst op 1 juni 2016

zou eindigen. In een dergelijk geval van duidelijkheid kan het onder omstandigheden zo zijn dat de schriftelijkheidseis geen waarborgfunctie heeft en niet meer is dan het voldoen aan een formaliteit. Daarvan is in dit geval geen sprake. Voorts is van belang dat gesteld noch gebleken is dat er voor werkgever beletselen waren om een schriftelijke aanzegging – een kleine moeite – te doen. Dit betekent dat werkgever op voet van artikel 7:668 lid 3 BW een vergoeding verschuldigd is gelijk aan het bedrag van het loon van één maand.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 27-02-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:314

Zaaknummer: 200.216.945/01

Rechters: M.L.A. Filippini, R.S. van Coevorden en D.A. Schreuder

Advocaten: J. van Overdam en I.I. Feenstra

Wetsartikelen: 6:248 lid 2 BW en 7:668 BW