

RECHTSPRAAK

werkneemster/Netflex B.V.

Werkneemster, die een maand na haar verlenging haar arbeidsovereenkomst opzegt, heeft recht op de aanzeggingsvergoeding terwijl zij al vóór de aanzeggingstermijn niet meer in onzekerheid verkeerde dat haar arbeidsovereenkomst zou worden verlengd. De schriftelijke aanzegging is te laat aan haar gestuurd. Geen beroep op derogerende werking redelijkheid en billijkheid.

Feiten

Werkneemster treedt op 1 september 2016 bij werkgever in dienst voor bepaalde tijd tot 1 april 2017. Op 27 februari 2017 deelt werkgever werkneemster mede dat haar arbeidsovereenkomst wordt verlengd; dit wordt op 21 maart 2017 schriftelijk bevestigd. Op 8 mei 2017 zegt werkneemster haar arbeidsovereenkomst op en stelt zij aanspraak te maken op de aanzeggingsvergoeding omdat de aanzegging niet vóór 1 maart 2017 schriftelijk is gedaan. De kantonrechter wijst het verzoek toe, waarna werkgever in hoger beroep gaat.

Oordeel

Aanzeggingsverplichting

Werkgever betoogt dat hij op 27 februari 2017 met werkneemster heeft gesproken over de voortzetting van haar arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werkgever gaf daarbij aan dat hij de arbeidsovereenkomst zou verlengen. Werkneemster wees een verlenging op basis van dezelfde voorwaarden af, nu zij geen 40 uur per week meer wilde werken maar 36 uur. Werkgever is met die 36 uur akkoord gegaan en heeft dat vervolgens op 21 maart 2017 per e-mail bevestigd. Werkgever benadrukt dat werkneemster op geen enkel moment heeft gesteld dat zij tot 21 maart 2017 in onzekerheid heeft verkeerd omtrent de verlenging van de arbeidsovereenkomst; het was haar duidelijk dat haar arbeidsovereenkomst zou worden verlengd.

Vast staat dat werkgever gehouden was werkneemster vóór 1 maart 2017 schriftelijk te informeren omtrent de status van haar aflopende arbeidsovereenkomst. Vast staat ook dat werkgever aan die verplichting niet heeft voldaan. Eerst bij e-mail van 21 maart 2017 heeft werkgever werkneemster schriftelijk geïnformeerd. Door werkneemster niet tijdig schriftelijk te informeren, is werkgever in beginsel een aanzeggingsvergoeding verschuldigd. Onzekerheid is geen element voor het toekennen van een aanzeggingsvergoeding. Ook als een maand voor

het einde van het tijdelijke contract wel duidelijk is wat er bij afloop gaat gebeuren, is de vergoeding verschuldigd als de schriftelijke informatie niet (tijdig) is verstrekt. De wet maakt geen onderscheid tussen de situatie waarin er wel of niet tijdig een mondelinge toezegging is gedaan. Dat ligt ook in de rede, omdat de werknemer zonder schriftelijke bevestiging van de werkgever (de facto) niet beschikt over zekerheid omtrent het al dan niet voortzetten van zijn dienstverband en de voorwaarden waaronder een eventuele voortzetting zal plaatsvinden.

Derogerende werking redelijkheid en billijkheid

Het beroep van werkgever op de derogerende werking van de redelijkheid en billijkheid wordt verworpen. Tegen de achtergrond van de wettekst van artikel 6:248 lid 2 BW en de bedoeling van de regeling kan slechts in onaanvaardbare gevallen worden aangenomen dat de aanzeggingsvergoeding niet is verschuldigd terwijl niet schriftelijk is aangezegd. De omstandigheid dat wel mondelinge duidelijkheid is verstrekt is onvoldoende om een dergelijke uitzondering aan te nemen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-02-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:312

Zaaknummer: 200.225.616/01

Rechters: S.R. Mellema, C.J. Frikkee en M. Flipse

Advocaten: J.J.F. van de Voort

Wetsartikelen: 7:668 BW