

RECHTSPRAAK

Het verstrekken van een werkgeversverklaring voor de aanvraag van een hypotheek waarop is aangevinkt dat het contract met werknemer niet zal worden verlengd, in combinatie met de voorafgaande telefonische mededeling daaromtrent volstaat als schriftelijke aanzegging.*Feiten*

Partijen hebben een arbeidsovereenkomst gesloten voor de periode van 7 mei 2020 tot 7 januari 2021. Werkgeefster heeft op 10 november 2020 een werkgeversverklaring gegeven aan werknemer voor het aanvragen van een hypotheek. Op die werkgeversverklaring is door werkgeefster aangevinkt dat het contract van werknemer niet zal worden verlengd. Werkgeefster heeft werknemer vóór het verstrekken van die verklaring gebeld om te vertellen dat zijn arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. In de werkgeversverklaring is ook nog geschreven dat eventuele verlenging nog niet is besproken. Op 23 november 2020 hebben partijen elkaar nogmaals gesproken over het einde van het contract en de redenen daarvoor. Op 24 november 2020 is werknemer gaan meelopen bij een ander bedrijf. Op 18 december 2020 was de laatste werkdag van werknemer. Eind december heeft een exitgesprek plaatsgevonden en op 7 januari 2021 heeft werknemer afscheid genomen van zijn team. Op 7 januari 2021 heeft werknemer werkgeefster een brief gestuurd en aanspraak gemaakt op de aanzegvergoeding van artikel 7:668 lid 3 BW. Daarna hebben partijen wat e-mails naar elkaar geschreven, maar dat heeft niet tot overeenstemming geleid. Op 5 maart 2021 heeft werknemer een verzoek bij de kantonrechter ingediend om werkgeefster te veroordelen aan hem de aanzegvergoeding van € 2.800 bruto te betalen.

Oordeel

Zoals door werknemer terecht is gesteld moet de aanzegging van de beëindiging van een tijdelijke arbeidsovereenkomst schriftelijk plaatsvinden. Een mondelinge aanzegging is daarvoor onvoldoende. In dit geval voert werkgeefster aan dat zij schriftelijk heeft aangezegd door op de werkgeversverklaring te schrijven dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Daarover hebben zij op dezelfde dag en daarna ook nog met elkaar gesproken en werknemer is kort daarna elders mee gaan lopen. De werkgeversverklaring is aan werknemer verstrekt en werknemer heeft de mededeling daarin zo opgevat dat hij ervan uitging dat de arbeidsovereenkomst zou eindigen, door mee te lopen met een ander bedrijf, werk over te gaan dragen en afscheid te nemen. Werknemer zegt dat hij al die tijd een sprankje hoop had dat het anders zou lopen, maar dat doet daar niet aan af. Die hoop komt er in feite op neer dat

hij hoopte dat werkgeefster op haar besluit om het contract niet te verlengen zou terugkomen. De combinatie van het verstrekken van de werkgeversverklaring aan werknemer en de voorafgaande telefonische toelichting daarop door werkgeefster maken dat niet gezegd kan worden dat die schriftelijke verklaring van werkgeefster dat het contract niet zou worden verlengd niet aan werknemer was gericht. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat werkgeefster de aanzegging met de werkgeversverklaring schriftelijk heeft gedaan. In die verklaring staat duidelijk dat het dienstverband niet verlengd zal worden en werknemer heeft die mededeling ook als zodanig opgevat, zoals blijkt uit zijn gedragingen daarna. Tussen partijen heeft vanaf dat moment geen misverstand bestaan over de vraag of de arbeidsovereenkomst zou eindigen en dat is precies de bedoeling van de wetgever geweest met het bepaalde in artikel 7:668 BW. De extra zin in de werkgeversverklaring dat er over eventuele verlenging nog niet is gesproken, doet daar niet aan af. Op grond van het vorenstaande wordt het verzoek van werknemer afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:1817

Zaaknummer: 9075741 UE VERZ 21-67

Rechters: S.H. Bokx-Boom

Advocaten: J.C. Debije en J.M. Weijers

Wetsartikelen: 7:668 BW