

RECHTSPRAAK

Toekenning aanzegvergoeding en transitievergoeding na beëindiging van rechtswege van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 november 2021 als ambulant begeleider bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die op 1 november 2022 van rechtswege zou eindigen. Zijn salaris bedroeg € 2.743,11 per maand exclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering. De arbeidsovereenkomst is na 1 november 2023 niet voortgezet. Werknemer verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van de aanzegvergoeding, de transitievergoeding en afgifte van een eindspecificatie. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat zij aan werknemer geen aanzegvergoeding of transitievergoeding verschuldigd is, omdat hij zijn arbeidsovereenkomst zelf heeft opgezegd tijdens een gesprek dat hij op 31 augustus 2022 met werkgeefster heeft gevoerd. Werknemer betwist de opzegging.

Beoordeling

De kantonrechter overweegt dat geen sprake kan zijn geweest van een opzegging (in de juridische betekenis van een eenzijdige rechtshandeling) door werknemer van de arbeidsovereenkomst per 1 november 2022, omdat de arbeidsovereenkomst per die datum al van rechtswege zou eindigen. Een opzegging per diezelfde datum zou dus geen rechtsgevolg hebben gehad. Voor zover werkgeefster bedoeld heeft te zeggen dat de gestelde opzegging van werknemer duidelijk maakt dat hij zelf al uitging van het einde van zijn arbeidsovereenkomst, kan haar dat niet baten. De wetgever heeft er bewust voor gekozen dat de werkgever die de (schriftelijke) aanzegging niet naleeft, de aanzegvergoeding verschuldigd is. Omdat er naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake kan zijn geweest van de rechtshandeling opzegging arbeidsovereenkomst door werknemer is werkgeefster op grond van artikel 7:673 lid 1 aanhef en sub a onder 3° BW aan werknemer een transitievergoeding verschuldigd, nu in dit geval de arbeidsovereenkomst na een einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet en voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst geen opvolgende arbeidsovereenkomst is aangegaan. Omdat werkgeefster zich beroept op de rechtsgevolgen van haar stelling dat zij de arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden wilde voortzetten, maar dat werknemer dit aanbod niet heeft geaccepteerd en zij daarom geen transitievergoeding is verschuldigd, rust op werkgeefster de stelplicht en zo nodig de bewijslast van deze stelling. Niet is komen vast te staan dat werkgeefster werknemer een onvoorwaardelijk aanbod heeft gedaan om de arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden te verlengen. Wel staat voldoende vast dat sprake is geweest van een

voorwaardelijk aanbod dat werknemer niet heeft geaccepteerd. Onder deze omstandigheden is naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een situatie dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgever niet na het einde van rechtswege is voortgezet. De reden dat de arbeidsovereenkomst niet is voortgezet, was immers in de eerste plaats gelegen in de nadere voorwaarden die werkgever daaraan stelde en die voor werknemer om hem moverende redenen niet acceptabel waren. Werkgever is de transitievergoeding verschuldigd. Werkgever dient een deugdelijke eindspecificatie te verstrekken en wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:828

Zaaknummer: 10261082 UE VERZ 22-392 MS/1270

Rechters: M.J. Sloopweg

Advocaten: R. de Groot en N.B.P. Arets

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:668 BW; 7:673 BW, 7:686a BW