

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Mede gelet op de ratio van de aanzegverplichting, geldt de aanzegverplichting niet voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan voor een periode korter dan zes maanden die volgt op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Werknemer is op 1 januari 1969 als Regio Manager in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgeefster getreden. Na verkregen toestemming van het UWV, heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 april 2015 vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Werknemer heeft tot 14 mei 2015 werkzaamheden verricht. Werknemer stelt dat tussen partijen een tijdelijk dienstverband is ontstaan in de periode vanaf 1 april 2015 tot en met 14 mei 2015. Omdat werkgeefster haar aanzegverplichting niet is nagekomen, is zij volgens werknemer de aanzegvergoeding verschuldigd (art. 7:668 lid 2 BW). Werkgeefster betwist dat er een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is overeengekomen. Voor het geval ervan moet worden uitgegaan dat sprake is van een nieuwe arbeidsovereenkomst, voert werkgeefster aan dat geen sprake is van schending van de aanzegverplichting, aangezien het een arbeidsovereenkomst voor een kortere periode dan zes maanden betreft.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verweer van werkgeefster slaagt. Indien, veronderstellenderwijs, komt vast te staan dat er een nieuwe arbeidsovereenkomst is ontstaan voor de periode van 1 april 2015 tot en met 14 mei 2015, dan betreft het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, aangegaan voor een periode korter dan zes maanden. De aanzegverplichting geldt dan niet. Het is niet zo dat de periode van 1 april 2015 tot en met 14 mei 2015 opgeteld dient te worden bij de periode 1 januari 1969 tot 1 april 2015, bij wijze van analoge toepassing van de ketenregeling, zoals werknemer nog heeft aangevoerd. De WWZ biedt daarvoor geen enkel aanknopingspunt. Gelet op de wetsgeschiedenis (*Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 20-21 en p. 94-95) is de ratio achter de aanzegplicht dat een werknemer tijdig duidelijkheid krijgt of hij na het einde van de arbeidsovereenkomst al dan niet een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden krijgt, aangezien hij op zoek moet gaan naar ander werk als hij geen nieuw contract aangeboden krijgt. Als een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan zes maanden geldt de aanzegverplichting niet, omdat de aanzegtermijn volgens de regering 'materieel weinig betekenis' zal hebben. Anders dan door werknemer ter zitting kennelijk is gesteld geldt ook bij een op een dergelijke overeenkomst (voor een periode korter dan zes maanden) volgende arbeidsovereenkomst voor (eveneens) een periode korter dan zes maanden geen aanzegplicht. In dat geval zou de

aanzegtermijn immers materieel dezelfde geringe betekenis hebben. De door werknemer gedane verwijzing naar de ratio van de WWZ ter onderbouwing van zijn stelling dat de aanzegverplichting ook geldt bij arbeidsovereenkomsten aangaan voor een periode korter dan zes maanden, snijdt dan ook geen hout. Volgt afwijzing van het verzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-09-2015

Zaaknummer: 4288297 AE VERZ 15-117