

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Slachtofferhulp Nederland

Door werkgever gedane mededeling in het kader van de aanzegverplichting ex artikel 7:668 BW kan achteraf - als blijkt dat er onbedoeld een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen - niet gelden als opzeggingshandeling. Een en ander zou in strijd zijn met bedoelingen wetgever bij invoering aanzegverplichting.

Werknemer is op 1 januari 2014 op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar in dienst getreden van Stichting Slachtofferhulp Nederland (hierna: Slachtofferhulp), in de functie van facilitair medewerker. Dat contract is vervolgens met één jaar, tot en met 31 december 2015, verlengd. In de periode van 12 september 2012 tot en met 31 december 2013 werkte werknemer op uitzendbasis voor Slachtofferhulp. Gelijktijdig met het aangaan van de laatste arbeidsovereenkomst is aangezegd dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. De arbeidsovereenkomst zou derhalve van rechtswege op 31 december 2015 tot een einde komen. Bij brief van 18 november 2015 heeft Slachtofferhulp werknemer (nog eens) laten weten dat de arbeidsovereenkomst op 31 december 2015 van rechtswege eindigt. Werknemer heeft Slachtofferhulp via zijn gemachtigde bij brief van 17 december 2015 bericht dat werknemer langer dan 36 maanden werkzaam is bij Slachtofferhulp en er daarmee vanaf 12 september 2015 sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer verzoekt thans primair de opzegging, voor zover de uitlating van 18 november 2015 als zodanig beschouwd moet worden, te vernietigen. Slachtofferhulp verzoekt, voor het geval de arbeidsovereenkomst nog bestaat, de arbeidsovereenkomst op de voet van artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW te ontbinden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat werknemer op 31 december 2015 ruim 39 maanden werkzaam was bij Slachtofferhulp. Op het tijdelijke arbeidscontract van werknemer is het overgangsrecht van de WWZ van toepassing. Toepassing van het overgangsrecht (art. XXIIe lid 2) leidt ertoe dat voor het arbeidscontract van werknemer de ketenregeling geldt van het oude, tot 1 juli 2015 geldende, artikel 7:668a BW. Op 12 september 2015 werkte werknemer via opeenvolgende tijdelijke contracten 36 maanden voor Slachtofferhulp. Vanaf dat moment is het tijdelijke contract van werknemer automatisch overgegaan in een contract voor onbepaalde tijd. Slachtofferhulp heeft zich op het standpunt gesteld dat de arbeidsovereenkomst met werknemer per 31 december 2015 is geëindigd doordat zij heeft aangezegd dat de arbeidsovereenkomst na voornoemde datum niet wordt

verlengd. Het betreft een aanzegging conform artikel 7:668 BW. Dat artikel houdt de verplichting in van de werkgever om de werknemer uiterlijk een maand voordat de tijdelijke arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Dit betreft dus geen opzegging die is vereist voor de beëindiging van een dienstverband voor onbepaalde tijd. Uit alles blijkt dat Slachtofferhulp ervan uit is gegaan dat het dienstverband van werknemer op 31 december 2015 van rechtswege zou eindigen en dat zij over het hoofd heeft gezien dat dit dienstverband op 12 september 2015 is overgegaan in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Slachtofferhulp heeft dat in haar verweerschrift en pleitnotities ook impliciet toegegeven en daarbij het standpunt ingenomen dat de aanzegging het karakter heeft gekregen van een opzegging doordat die mededeling was gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst en door werknemer ook als zodanig is opgevat. De omstandigheid dat zij zich heeft vergist wat betreft de tijdelijkheid van het contract is volgens Slachtofferhulp niet relevant. Indien dit betoog van Slachtofferhulp zou worden gevolgd, leidt dit ertoe dat de werkgever een mededeling die is gedaan in het kader van de aanzegverplichting van artikel 7:668 BW en die ook als zodanig is bedoeld, achteraf - als blijkt dat er onbedoeld een overeenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen - kan laten gelden als opzegging van het inmiddels ontstane dienstverband voor onbepaalde tijd. Dit is in strijd met de bedoeling die de wetgever had bij de invoering van de aanzegverplichting, te weten het verschaffen van duidelijkheid voor de werknemer (*Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 20-21). Dat de werknemer bedacht zou moeten zijn op de mogelijkheid dat de aanzegging in feite een opzegging is vanwege het feit dat er op grond van artikel 7:668a BW sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd strookt daar niet mee (zie de noot van A. Stamoulis en R. de Vos bij het arrest van de Hoge Raad van 13 november 2015 (*JAR* 2016/13)). De door Slachtofferhulp voorgestane uitleg kan verder tot gevolg hebben dat de termijn voor het indienen van een verzoek tot vernietiging van de opzegging al is verstreken op het moment dat de werkgever besluit dat zijn eerdere aanzegging met worden beschouwd als een opzegging. Daarmee zou dan aan de werknemer feitelijk de mogelijkheid zijn ontnomen om een verzoek tot vernietiging van de opzegging in te dienen. Uit het vorenstaande volgt de conclusie dat tussen Slachtofferhulp en werknemer een dienstverband voor onbepaalde tijd bestaat en dat dit dienstverband niet is geëindigd op 31 december 2015. Het primaire verzoek van werknemer wordt daarom toegewezen.

Slachtofferhulp vordert voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer voor het geval die niet per 31 december 2015 rechtsgeldig tot een einde is gekomen. Deze voorwaarde is vervuld, zo volgt uit het voorgaande. Slachtofferhulp baseert haar verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW en stelt dat de omstandigheden zodanig zijn dat van haar in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Die omstandigheden zijn er onder meer in gelegen dat Slachtofferhulp ervan uit is gegaan en ervan uit mocht gaan dat werknemer instemde met de beëindiging van zijn dienstverband per 31 december 2015 en dat zij een ander heeft aangenomen om de werkzaamheden van werknemer vanaf die datum in dienst van Slachtofferhulp te laten verrichten. Een en ander levert naar het oordeel van de kantonrechter geen redelijke grond voor ontbinding op. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:1475

Zaaknummer: 4765301 UE VERZ 16-29 GD/947

Rechters: L.C. van Heuveling Beek

Advocaten: M.J. Schroevers en J.H. Vegter

Wetsartikelen: XXIIe lid 2 WWZ, 7:668 BW, 7:668a (oud) BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW en 7:671b BW