

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werknemer is meer dan een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd door werkgever mondeling geïnformeerd dat hij alleen kan blijven werken indien werknemer bij payrollbedrijf in dienst zal treden. Met deze mededeling is aan aanzegverplichting voldaan, schriftelijke aanzegging is niet vereist.

Feiten

Werkgever en werknemer zijn op 1 juni 2015 een arbeidsovereenkomst aangegaan voor de duur van één jaar. Aangezien het bijhouden van de loonadministratie veel rompslomp met zich bracht heeft werkgever in 2016 besloten om zijn loonadministratie te outsourcen door zijn werknemers onder gelijkblijvende condities te plaatsen op de loonlijst van een payrollbedrijf, Repay. Omdat werkgever tevreden was over werknemer stelde werkgever in april 2016 (mondeling) aan de werknemer voor om hem direct na het eindigen van zijn tijdelijke arbeidsovereenkomst op 30 mei 2016 te plaatsen op de loonlijst van een payrollbedrijf. Werknemer stemde met dit voorstel van werkgever in en vulde op 27 mei 2016 een medewerkerskaart van het payrollbedrijf in. Ook vulde hij een loonbelastingformulier in. Op 1 juni 2016 is werknemer voor werkgever blijven werken. Op 18 juni 2016 is werknemer terug gekomen op de verlenging van het dienstverband via Repay. Werknemer verzoekt betaling van de aanzegboete, omdat werkgever niet aan de aanzegverplichting heeft voldaan. Werkgever had de werknemer immers nooit schriftelijk geïnformeerd over zijn voorstel om de werknemer op de loonlijst van het payrollbedrijf te plaatsen.

Oordeel

Werknemer heeft niet voldoende gemotiveerd betwist dat werkgever hem in april 2016 mondeling heeft meegedeeld dat hij met ingang van 1 juni 2016 alleen nog bij hem kon werken indien hij in dienst zou treden van Repay, zodat Repay hem als uitzendkracht aan werkgever ter beschikking kon stellen. Daarmee moet het werknemer gelet op de nadien ondertekende en aan Repay geretourneerde medewerkerskaart en het loonbelastingformulier vanaf dat moment – meer dan een maand voor de datum waarop zijn met ingang van 1 juni 2015 gesloten overeenkomst ging eindigen – duidelijk zijn geweest dat werkgever de arbeidsovereenkomst met hem niet wilde verlengen. Aangezien hem dat duidelijk was, kan hij zich er naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet op beroepen dat hem dat niet schriftelijk is aangezegd, althans feiten en omstandigheden die tot de conclusie kunnen leiden

dat hij bij de schriftelijke vastlegging van de hem gedane mededelingen wel enig belang had, zijn niet voldoende gebleken. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-03-2017

Zaaknummer: 5288753 RL EXPL 16-21977