

RECHTSPRAAK

werknemer/AMC Medical Research B.V.

Werkgever is tot vier keer toe in strijd met de dwingendrechtelijke ontslagbescherming een beëindigingsovereenkomst aangegaan teneinde een arbeidsovereenkomst van tijdelijke duur te creëren. Dit is in strijd met goed werkgeverschap, hetgeen haar ernstig valt aan te rekenen. Werkgever is alsnog de transitievergoeding verschuldigd.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2010 in dienst getreden bij AMR. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van het project met als einddatum 31 januari 2011. Nadien is de einddatum van de arbeidsovereenkomst via een vaststellingsovereenkomst meerdere keren aangepast naar een latere datum. De laatste aanpassing heeft plaatsgevonden op 7 maart 2014, waarbij de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst is bepaald op 28 februari 2017. Op 2 februari 2017 heeft werknemer aan AMR bericht dat een ander bedrijf hem een baan wil aanbieden. Bij e-mail van 13 februari 2017 heeft AMR aan werknemer een gewijzigde arbeidsovereenkomst aangeboden van 1 maart 2017 tot en met 31 oktober 2017. Bij brief van 7 maart 2017 heeft AMR aan werknemer zijn uitdiensttreding bevestigd per 28 februari 2017. Werknemer verzoekt onder meer om AMR te veroordelen tot betaling van € 1.669,50 bruto wegens niet-nakoming van de aanzegplicht en de transitievergoeding ad € 8.524 bruto, alsmede voor recht te verklaren dat de vaststellingsovereenkomst d.d. 7 maart 2014 en de andere vaststellingsovereenkomsten nietig zijn.

Oordeel

Aanzegverplichting

In dit geval zijn partijen gelijktijdig bij de tweede verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op 10 januari 2013 (en bij de daarna volgende verlengingen) steeds een vaststellingsovereenkomst aangegaan. Met deze overeenkomst is beoogd om de gevolgen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd weg te contracteren. In november 2016 heeft AMR aan werknemer medegedeeld dat er een kans op verlenging bestond, maar dat werknemer ook om zich heen moest gaan kijken. Met andere woorden: werknemer verkeerde in onzekerheid of de arbeidsovereenkomst na 28 februari 2017 zou worden verlengd. Hieruit kan worden afgeleid dat het primaire standpunt van AMR, dat zij door het aangaan van de

vaststellingsovereenkomst op 7 maart 2014 aan haar aanzegverplichting heeft voldaan, niet kan worden gevolgd. AMR heeft zich subsidiair op het standpunt gesteld dat geen aanzegverplichting geldt, omdat wettelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit standpunt is in beginsel juist. De bepaling waarop AMR zich beroept strekt echter tot bescherming van de werknemer. De kantonrechter acht dit beroep naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar, omdat AMR door haar wijze van contracteren werknemer juist heeft willen onttrekken aan deze wettelijke bescherming. Niet is gesteld of gebleken dat AMR werknemer vóór 29 januari 2017 schriftelijk heeft geïnformeerd over de (voorwaarden van) voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat werknemer recht heeft op de vergoeding als bedoeld in artikel 7:668 lid 3 BW naar rato, zoals verzocht, nu AMR werknemer eerst op 13 februari 2017 daaromtrent heeft geïnformeerd. Dit deel van het verzoek zal daarom worden toegewezen.

Nietigheid vaststellingsovereenkomst(en)

Met de vaststellingsovereenkomst(en) is beoogd om de dwingendrechtelijke ontslagbescherming voor flexwerkers buiten werking te stellen ter voorkoming van een geschil hierover in de toekomst. Hoewel geoordeeld kan worden dat een dergelijke overeenkomst nietig is, bestaat in dit geval geen belang om dienovereenkomstig voor recht te verklaren, nu tussen partijen niet in geschil is dat de arbeidsovereenkomst per 28 februari 2017 is beëindigd. Dit deel van het verzoek zal worden afgewezen.

Transitievergoeding

Het primaire betoog van werknemer dat hij aanspraak heeft op de transitievergoeding, omdat AMR de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, faalt. Er heeft geen opzegging door AMR plaatsgevonden. De beëindigingsovereenkomst d.d. 7 maart 2014 is daarmee niet gelijk te stellen. Werknemer heeft als subsidiaire grondslag aangevoerd artikel 7:673 lid 1 aanhef en onderdeel b onder 1 BW. Hierin is bepaald dat de werkgever een transitievergoeding is verschuldigd aan de werknemer indien de arbeidsovereenkomst door de werknemer is opgezegd als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Die situatie doet zich hier voor. AMR heeft nagelaten om werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden, waartoe zij wettelijk gezien verplicht was. Voornoemde handelwijze van AMR is strijdig met de voor haar geldende wettelijke regels als werkgever en met het goed werkgeverschap, hetgeen haar ernstig valt aan te rekenen. Niet is bestreden dat werknemer door de wijze van contracteren door AMR en de mededeling in november 2016 in onzekerheid verkeerde over zijn positie bij AMR en noodgedwongen op zoek is gegaan naar een andere baan. Dat werknemer het aanbod van 13 februari 2017 van AMR heeft afgewezen doet hieraan niet af. Uit het voorgaande vloeit voort dat de transitievergoeding ad € 8.524 bruto zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-08-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:8665

Zaaknummer: 5943632 EA VERZ 17-380

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: H.D. Duijvenbode en T.J. Schrijvers

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7: 668 lid 1 BW, 7:668a BW en 7: 673 lid 1 aanhef en onderdeel b onder 1 BW