

RECHTSPRAAK

## werknemer/Technisch Bureau Solleveld B.V.

***Het is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat werknemer zich beroept op het schenden van de aanzegplicht nu hij niet in onzekerheid heeft gezeten over een nieuwe baan en omdat hij niet de intentie had om bij werkgeefster in dienst te blijven.***

### *Feiten*

Werknemer treedt in 2017 in dienst bij werkgeefster. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd van zeven maanden. Op 22 en 29 september 2017 heeft werknemer gespreken met een andere potentiële werkgever. Op 23 oktober 2016 zegt werknemer de arbeidsovereenkomst op en bericht hij dat hij met ingang van 1 november 2017 bij een andere werkgever in dienst treedt. Werknemer stelt vervolgens dat werkgeefster niet heeft voldaan aan haar aanzegverplichting. Werkgeefster stelt dat zij mondeling aan haar aanzegverplichting heeft voldaan, in die zin dat de arbeidsovereenkomst zou worden verlengd, maar dat werknemer daar niet duidelijk op heeft gereageerd. Werknemer was daarom ook al voor de periode na 1 november 2017 ingedeeld in het werkrooster.

### *Oordeel*

Een werkgever is de aanzegplichtvergoeding verschuldigd indien hij de werknemer niet uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt schriftelijk informeert over het al dan niet voortzetten van die arbeidsovereenkomst. In geschil is of werkgeefster zowel mondeling als schriftelijk aan werknemer heeft medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst na 1 november 2017 zou worden verlengd. Werkgeefster heeft een brief van 22 september 2017 in het geding gebracht waarin de verlenging aan werknemer wordt aangezegd. Werknemer heeft betwist deze brief te hebben ontvangen. Vast staat dat werknemer op 22 en 29 september 2017 gesprekken heeft gehad met een andere potentiële werkgever. De wetgever heeft met de aanzegtermijn beoogd werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst (meer) zekerheid te bieden met betrekking tot de vraag of de tijdelijke arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de overeengekomen termijn al dan niet door de werkgever wordt voortgezet. Met de aanzegplicht is bedoeld om een mondelinge toezegging van een werkgever dat de arbeidsovereenkomst wordt verlengd te formaliseren via in dit geval de schriftelijke aanzegplicht. Met deze

aanzegplicht wil de wetgever voorkomen dat een werkgever wel al mondeling aan de werknemer toezegt de arbeidsovereenkomst te verlengen, maar deze toezegging vervolgens niet nakomt en de werknemer alsnog na het einde van het dienstverband op zoek moet gaan naar een nieuwe baan. In dit geval is werknemer al ruim voordat de aanzegtermijn is verstreken op zoek gegaan naar een andere baan. Werknemer heeft erkend dat hij begin oktober 2017 werkgeefster erop heeft gewezen dat hij de mogelijkheid had om een baan bij een andere werkgever te aanvaarden. Uit die mededeling volgt dat werknemer begin oktober 2017 wist dat hij bij een andere werkgever in dienst kon treden. Hierom is ongeloofwaardig dat hij daadwerkelijk de bedoeling heeft gehad om bij werkgeefster in dienst te blijven na 1 november 2017, nu hij op 23 oktober 2017 te kennen heeft gegeven dat hij reeds een andere baan had. Derhalve heeft hij ook niet in onzekerheid gezeten of is hem een toezegging gedaan die niet is nagekomen door Solleveld. Onder de gegeven omstandigheden is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat werknemer zich jegens werkgeefster erop beroept dat de aanzegging niet tijdig en schriftelijk is geschied. Het verzoek tot veroordeling van werkgeefster tot betaling van de aanzegvergoeding wordt daarom afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 14-02-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2018:978

**Zaaknummer:** 6531609 RP VERZ 17-50695

**Rechters:** J.L.M. Luiten

**Advocaten:** K. Bekker en J.E. Ruyrok

**Wetsartikelen:** 7:668 BW