

RECHTSPRAAK

Betaling aanzegvergoeding niet onaanvaardbaar naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid. Werkgever wordt in de gelegenheid gesteld bewijs te leveren voor zijn stelling dat op de dag van mondelinge aanzegging ook per post een aanzegbrief aan werknemer is gezonden.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2019 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Maxs tot 1 december 2019 in de functie van algemeen medewerker. Zijn loon bedroeg bij een dienstverband van 50 uur per week € 3.200 per maand. Op 30 oktober 2019 heeft de directeur van Maxs werknemer in een gesprek op het kantoor van Maxs medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Maxs voert aan dat zij bedoelde mededeling niet alleen mondeling heeft gedaan op 30 oktober 2019, maar ook schriftelijk op 31 oktober 2019. Werknemer ontkent een schriftelijke bevestiging te hebben ontvangen. In eerste aanleg (zie AR 2021-1123) heeft werknemer de kantonrechter verzocht Maxs te veroordelen tot betaling van de aanzegvergoeding van € 3.200 bruto. De kantonrechter heeft in het midden gelaten of Maxs op 31 oktober 2019 schriftelijk aan werknemer heeft medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Volgens de kantonrechter hoeft Maxs de aanzegvergoeding niet te betalen, omdat dit naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, nu voor werknemer duidelijk was dat zijn arbeidsovereenkomst zou eindigen en hij aansluitend een nieuwe baan heeft kunnen vinden. Werknemer heeft dan ook geen enkel nadeel ondervonden van de mondelinge aanzegging, aldus de kantonrechter. Werknemer heeft in zijn beroepschrift onder meer verzocht dat het hof de bestreden beschikking zal vernietigen en voor recht zal verklaren dat Maxs niet heeft voldaan aan de aanzegverplichting en aan werknemer de aanzegvergoeding dient te betalen.

Oordeel

Betaling aanzegvergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar?

In dit geval had werknemer op 30 oktober 2019 uit de (mondelinge) mededelingen van de directeur van Maxs voldoende duidelijk begrepen dat zijn arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Werknemer is vervolgens gaan zoeken naar een andere baan en heeft – direct aansluitend op zijn dienstverband met Maxs – per 1 december een andere baan gevonden. Werknemer heeft met andere woorden geen nadeel ondervonden van de mondelinge aanzegging. Gezien het voorgaande lijkt het redelijk om in dit geval door de vingers te zien dat Maxs de mededeling niet schriftelijk heeft gedaan. Toch komt het hof tot een ander oordeel. Hiertoe overweegt het hof dat artikel 7:668 BW van dwingend recht is. Dat

betekent dat de rechtsgevolgen hiervan slechts onder bijzondere omstandigheden terzijde geschoven mogen worden. De aanzegplicht is in de wet opgenomen om een werknemer met een tijdelijk contract niet tot het einde toe in onzekerheid te laten over het wel of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst na ommekomst van de (overeengekomen) duur. Volgens de wetgever brengt het uitgangspunt dat een werkgever zich goed moet gedragen met zich dat de aanzegging schriftelijk moet worden gedaan. Als dit niet het geval is, dan is volgens de tekst van de wet en de memorie van toelichting het gevolg dat een aanzegvergoeding moet worden betaald. De wetgever heeft er met andere woorden expliciet voor gekozen dat een mondelinge aanzegging niet voldoende is. Gezien deze argumenten houdt het hof in dit geval toch vast aan de wettelijke 'hard and fast rule'. Het hof passeert het beroep door Maxs op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid.

Schriftelijke mededeling?

Volgens de hoofdregel van artikel 150 Rv zou op werknemer de bewijslast rusten om te bewijzen dat bedoelde brief op 31 oktober 2019 niet aan hem is overhandigd en dat hij deze brief nadien ook niet per post heeft ontvangen. Uit de strekking van artikel 7:688 lid 3 BW (bescherming werknemer) en de billijkheid volgt echter dat op een werkgever die aanvoert dat hij bedoelde schriftelijke mededeling heeft gedaan, de bewijslast rust dat dit het geval is. Werknemer kan in dit geval dus volstaan met de stelling dat hij de schriftelijke mededeling niet heeft ontvangen. Op Maxs rust dus de bewijslast van haar stelling dat zij op 31 oktober 2019 een brief aan werknemer heeft overhandigd met de mededeling dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet zou worden voortgezet na 1 december 2019 en/of op deze dag een gelijklopende brief per gewone post aan werknemer heeft gezonden en dat deze brief nadien door werknemer is ontvangen. Naar het oordeel van het hof heeft Maxs dit bewijs niet op voorhand geleverd. Maxs wordt in de gelegenheid gesteld het bewijs alsnog te leveren.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-10-2020

Zaaknummer: 200.278.324