

RECHTSPRAAK

Werkgever is geen aanzegvergoeding aan werknemer verschuldigd, omdat werknemster zelf een fout e-mailadres in het personeelssysteem heeft ingevuld. De e-mail gericht aan werknemster met daarin de vervolgstappen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst was gericht op het informeren van werknemster over het einde van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is op 1 oktober 2020 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van twaalf maanden in dienst getreden in de functie van ambulant hulpverlener. Als gevolg van een fusie/splitsing per 31 december 2020 is werknemster in dienst bij werkgever tegen een salaris van € 3.476,54 bruto per maand op basis van 32 uur per week. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op 30 september 2021. Op 25 september heeft een videogesprek plaatsgevonden tussen werkgever en werknemster waarin aan haar is meegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. In een e-mail van 27 augustus 2021 heeft werkgever werknemster gewezen op de gevolgen van de beëindiging. Bij brief van 13 oktober 2021 heeft werkgever aan werknemster medegedeeld dat bij het verzenden van de aanzegbrief vanuit de HR-administratie het door werknemer ingevoerde e-mailadres niet juist is. Uit nazoekwerk blijkt dat het e-mailadres door werknemster zelf is ingevuld. Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor het juist invoeren van de privé-e-mailadressen. Werkneemster verzoekt werkgever te veroordelen tot betaling aan haar van de aanzegvergoeding van € 3.476,50. Volgens werknemster heeft werkgever niet voldaan aan zijn aanzegverplichting, omdat werkgever geen schriftelijke mededeling heeft gedaan over het eindigen van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De werkgever heeft een aanzegverplichting, omdat het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor meer dan zes maanden betreft. Uiterlijk een maand voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst, dient werkgever de werknemer te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Op deze manier kan een werknemer tijdig maatregelen treffen, zoals het op zoek gaan naar ander werk. Het is nadrukkelijk vereist dat de werkgever de aanzegging schriftelijk doet.

De arbeidsovereenkomst is van rechtswege geëindigd op 30 september 2021. Op uiterlijk 30 augustus 2021 had werkgever werknemster moeten informeren over het al dan niet

voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft erkend dat werkgever tijdens een videogesprek heeft medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Op 27 augustus 2021 is per e-mail een zogenoemd 'stappenplan' naar werkneemster gestuurd. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever met die e-mail voldoende duidelijkheid heeft verschaft over het al dan niet eindigen van de arbeidsovereenkomst. In de aanhef verwijst de e-mail naar het beëindigen van het jaarcontract, dat zij wordt aangemeld bij het UWV, dat voor een eindafrekening wordt gezorgd en wat er gebeurt als zij ziek uit dienst gaat. In deze e-mail wordt ook aangegeven dat werkneemster een formele opzeggingsbrief zal ontvangen. Dat werkneemster de formele opzeggingsbrief nooit heeft ontvangen, doet aan het voorgaande niets af. In de arbeidsovereenkomst is immers bepaald dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op 30 september 2021. Opzegging door werkgever is daarom niet vereist. Bovendien zijn geen vereisten verbonden aan de aanzegging, afgezien van het schriftelijkheidsvereiste. Voor werkneemster was het duidelijk dat de arbeidsovereenkomst zou eindigen en de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst was bij haar bekend. Er zijn geen andere mededelingen gedaan op grond waarvan twijfel of onzekerheid bij werkneemster over het al dan niet eindigen van de arbeidsovereenkomst zou bestaan. Met de e-mail van 27 augustus 2021 is volgens de kantonrechter voldaan aan de aanzegverplichting. Het verzoek van werkneemster wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:1947

Zaaknummer: 9599257 / VZ VERZ 21-18110

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: mr. D.S. Kesarsing

Wetsartikelen: 7:668 BW