

JAR 2017/300, Rechtbank Limburg, 23-10-2017,

ECLI:NL:RBLIM:2017:10269, 6195481/AZ/17-160 23102017

(annotatie)

Instantie: Kantonrechter Rechtbank Limburg zp Roermond

Datum uitspraak: 23-10-2017

Publicatie: JAR 2017/300 (Sdu Jurisprudentie Arbeidsrecht), aflevering 17, 2017

Annotator:

- mr. M. Faber

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:10269

Zaaknummer: 6195481/AZ/17-160 23102017

Overige publicaties:

- AR 2017/5501
- AR-Updates.nl 2017-1271

Rechtsgebied: Arbeidsrecht

Rechters:

- mr. Piëtte

Partijen: De werknemer te (...),
gemachtigde: mw. mr. E.C.E. van Heel, DAS Rechtsbijstand NV,
verzoekende partij in het verzoek,
tegen
de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Novoferm Nederland BV te
Waardenburg,
verwerende partij in het verzoek,

Partijen zullen hierna de werknemer en Novoferm Nederland BV worden genoemd.

Regelgeving:

- BW Boek 7 - 668

Inhoudsindicatie

Aanzegging te laat gedaan, Vergoeding, Opzegging werknemer kort na verlenging
arbeidsovereenkomst

Ga direct naar

- **Samenvatting**
- **Uitspraak**
- **Beslissing/besluit**
- **Noot**

Samenvatting

De werkgever heeft de werknemer mondeling op 10 mei 2017 meegedeeld dat zijn contract voor bepaalde tijd met ingang van 1 juni 2017 zou worden omgezet naar een contract voor onbepaalde tijd. Op 24 mei 2017 heeft de werknemer de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd getekend. Kort daarna heeft de werknemer deze arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 augustus 2017. Aansluitend heeft hij aanspraak gemaakt op de aanzegvergoeding, omdat hij pas op 24 mei 2017 schriftelijk te horen heeft gekregen dat zijn arbeidsovereenkomst per 1 juni 2017 verlengd zou worden.

De kantonrechter stelt voorop dat ook een aanzegvergoeding verschuldigd is wanneer niet tijdig is aangezegd maar wel een opvolgende arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. In de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van de werknemer was een aanzegging opgenomen, maar in geschil is of deze alleen zag op beëindiging of ook op verlenging. De kantonrechter merkt deze aanzegging aan als een herroepbaar aanbod. Als de werkgever dit aanbod wil herroepen, moet hij dit uiterlijk één maand doen voor de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. In onderhavig geval kan de schriftelijke verlenging van de arbeidsovereenkomst op 24 mei 2017 als een schriftelijke aanzegging worden aangemerkt. Deze is echter te laat gedaan, nu de arbeidsovereenkomst verlengd zou worden per 1 juni 2017. De werkgever is dus de aanzegvergoeding verschuldigd over de periode van 1 mei 2017 tot 24 mei 2017, zijnde € 2.439,36 bruto.

NB. Volgens de wet is bij het niet tijdig aanzeggen van een verlenging van de arbeidsovereenkomst de aanzegvergoeding verschuldigd. Dit geldt ook als de werkgever eerst verlenging aanbiedt, maar daar later op terugkomt (**«JAR» 2016/121**), en dus ook, afgaande op onderhavige uitspraak, als al een aanzegverplichting in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. Zie anders in dit opzicht Ktr. Zutphen, **«JAR» 2017/299**.

Uitspraak

1. De procedure

(...; *red.*)

2. De feiten

2.1. De werknemer, geboren op (...) 1970, is op 1 juni 2016 bij Novoferm Nederland BV voor de duur van 12 maanden in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van onderhoudsmonteur technische dienst tegen een loon van

€ 2.936,25 bruto per maand, exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten.

2.2. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst is in artikel 2 onder 3. het volgende opgenomen:

“Werkgever bevestigt in het kader van artikel 7:668 lid 1 sub a en b BW dat de arbeidsovereenkomst bij het eindigen hiervan niet automatisch voortgezet zal worden. Werkgever voldoet hiermee aan de aanzegplicht. Werknemer heeft na de einddatum van deze arbeidsovereenkomst dan ook geen recht meer op loondoorbetaling of een vergoeding.”

2.3. Bij e-mailbericht van 5 mei 2017 heeft de werknemer gevraagd hoe het stond met zijn contract. Hierop heeft de werknemer geen reactie ontvangen.

2.4. Mondeling is de werknemer op 10 mei 2017 medegedeeld dat zijn contract voor bepaalde tijd werd omgezet naar een contract voor onbepaalde tijd met ingang van 1 juni 2017. De werknemer heeft op 24 mei 2017 een contract voor onbepaalde tijd ingaande 1 juni 2017 ondertekend. De werknemer heeft deze arbeidsovereenkomst vervolgens opgezegd tegen 1 augustus 2017.

2.5. Bij brief van 24 juli 2017 heeft de gemachtigde van de werknemer aanspraak gemaakt op de aanzegvergoeding. Bij e-mail van 25 juli 2017 heeft Novoferm Nederland BV kenbaar gemaakt niet te zullen overgaan tot betaling van de aanzegvergoeding.

3. Het geschil

3.1. De werknemer verzoekt

– kort weergegeven – betaling van de aanzegvergoeding van € 2.439,36 bruto, vermeerderd met rente en proceskosten.

Aan zijn verzoek legt de werknemer ten grondslag dat niet is voldaan aan de aanzegverplichting als bedoeld in artikel 7:668 lid 3 BW. De werknemer is immers niet uiterlijk een maand voor afloop van de arbeidsovereenkomst schriftelijk geïnformeerd over het voornemen van Novoferm Nederland BV de arbeidsovereenkomst te verlengen. Eerst op 24 mei 2017 heeft de werknemer een arbeidsovereenkomst ondertekend ter verlenging van de arbeidsovereenkomst van 1 juni 2017. De in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opgenomen aanzegging ziet op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Deze aanzegging ontslaat Novoferm niet van de verplichting tot aanzegging bij een verlenging van de arbeidsovereenkomst.

3.2. Novoferm Nederland BV heeft verweer gevoerd en heeft zich daarbij op het standpunt gesteld niet gehouden te zijn tot betaling van de aanzegvergoeding omdat is voldaan aan de aanzegverplichting. De aanzegging is immers opgenomen in de schriftelijke arbeidsovereenkomst van de overeenkomst voor bepaalde tijd die op 21 april 2016 door werknemer en werkgever zijn ondertekend. Verder is de werknemer op 10 mei 2017 ervan op de hoogte gesteld dat de arbeidsovereenkomst zou worden voortgezet voor onbepaalde tijd. Dit had de werknemer ook van te voren kunnen en moeten weten omdat er persoonlijke beschermingsmiddelen zijn vergoed en de werknemer al in februari 2017 een machineveiligheidstraining heeft gevolgd. Novoferm Nederland BV heeft derhalve in de werknemer geïnvesteerd. Verder geeft Novoferm Nederland BV aan dat het vertrek van de werknemer tot aanzienlijke (financiële) gevolgen heeft geleid, omdat de opzegtermijn niet in acht is genomen en de werkzaamheden niet goed aan collega's zijn overgedragen.

3.3. Op de stellingen van partijen wordt hierna

– voor zover relevant – nader ingegaan.

4. De beoordeling

4.1. De werknemer heeft het verzoek tijdig ingediend, omdat dit is ontvangen binnen twee maanden nadat de arbeidsovereenkomst is verlengd.

4.2. Het geschil van partijen betreft de vraag of Novoferm Nederland BV aan de werknemer een aanzegvergoeding dient te betalen.

4.3. Ingevolge het eerste lid van artikel 7:668 BW informeert de werkgever de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt:

- a. over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst; en
- b. bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

Indien er niet of niet op tijd wordt aangezegd, is de werkgever op grond van artikel 7:668 lid 3 BW een vergoeding verschuldigd gelijk aan het loon voor één maand of een vergoeding naar rato over dat deel van de aanzegtermijn dat door hem niet in acht werd genomen.

4.4. Voorop gesteld wordt dat het de werknemer vrij staat de vergoeding voor het niet (tijdig) nakomen van de aanzegplicht door de werkgever te vorderen wanneer niet werd aangezegd maar wel een opvolgende arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen (Kamerstukken II 2013/14, 33818, 7, p. 36).

4.5. Tussen werkgever en werknemer is in geschil of is voldaan aan de aanzegverplichting, nu de in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opgenomen aanzegging ziet op beëindiging van de arbeidsovereenkomst en niet op verlenging. Door de ondertekening van het contract voor bepaalde tijd heeft de werknemer aanvaard dat de arbeidsovereenkomst op 31 mei 2017 zou eindigen. Dit is een herroepbaar aanbod. Dit houdt in dat Novoferm Nederland BV de aangezegde beëindiging van de arbeidsovereenkomst schriftelijk kan herroepen uiterlijk één maand voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt. Wordt in dat geval de aangezegde beëindiging korter dan één maand herroepen, dan is alsnog de vergoeding naar rato verschuldigd, nu de aanzegtermijn op dat moment niet volledig in acht is genomen.

4.6. Vast staat dat, hoewel te laat, mondeling is aangezegd dat de arbeidsovereenkomst verlengd zou worden. Aan de mondelinge aanzegging van 10 mei 2017 komt echter geen betekenis toe, nu de wetgever uitdrukkelijk verlangt dat de aanzegging schriftelijk gebeurt.

Als schriftelijke aanzegging kan de schriftelijke verlenging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden aangemerkt. Deze heeft de werknemer op 24 mei 2017 ondertekend, zodat deze datum als de datum van aanzegging wordt aangemerkt. Dat Novoferm Nederland BV de schriftelijke verlenging reeds op 14 mei 2017 heeft ondertekend, is niet van belang, nu niet vast staat dat de werknemer eerder dan op 24 mei 2017 schriftelijk op de hoogte is gesteld van de verlenging. Evenmin is van belang dat de werknemer wist of had kunnen weten dat zijn contract verlengd zou worden door de terbeschikkingstelling

van veiligheidsmiddelen en het volgen van een cursus.

4.7. Het voorgaande leidt ertoe dat Novoferm Nederland BV de aanzegverplichting heeft geschonden en gehouden is de aanzegvergoeding te betalen overeenkomend met het salaris over de periode van 1 mei 2017 tot 24 mei 2017. De werknemer heeft dit bedrag begroot op € 2.439,36 bruto (uurloon € 16,94 x 8 uur x 18 dagen). Novoferm Nederland BV heeft dit bedrag niet betwist, zodat dit wordt toegewezen.

4.8. Novoferm Nederland BV zal als de in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de proceskosten. De kosten aan de zijde van de werknemer worden tot op heden begroot op

€ 400,= aan salaris gemachtigde en € 78,= vast recht.

5. De beslissing

De kantonrechter

5.1. wijst het verzoek af,

5.2. veroordeelt Novoferm Nederland BV tot vergoeding van € 2.439,36 bruto, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf het tijdstip van opeisbaarheid tot de dag der algehele voldoening,

5.3. veroordeelt Novoferm Nederland BV in de proceskosten, aan de zijde van de werknemer tot op heden begroot op € 478,=,

5.4. verklaart deze beschikking tot zover uitvoerbaar bij voorraad.

Noot

De aanzegverplichting uit artikel 7:668 lid 1 BW speelt met name een rol in zaken waarin de arbeidsovereenkomst *niet* wordt verlengd. Toch duikt af en toe ook een zaak op waarin de aanzegboete wordt gevorderd, terwijl de werkgever weliswaar een contractverlenging heeft aangeboden, maar dat te laat en/of enkel mondeling heeft gedaan. Dit soort zaken voelt altijd wat wrang aan: de werknemer heeft immers een contractverlenging gekregen, dus welke schade heeft hij geleden die het opleggen van de aanzegboete rechtvaardigt? Het verbaast dan ook niet dat de rechtspraak op dit vlak niet eenduidig is en dat kantonrechters worstelen met deze casuïstiek. Dit blijkt opnieuw uit twee recente uitspraken van de Kantonrechter Zutphen van 26

september 2017 («JAR» 2017/300) en de Kantonrechter Roermond van 23 oktober 2017.

In de uitspraak van de Kantonrechter Zutphen had de werkgever op 22 mei 2017 mondeling laten weten dat hij de arbeidsovereenkomst, die per 1 juni 2017 afliep, wilde verlengen, wat vervolgens ook is gebeurd. De Kantonrechter Zutphen overweegt dat het ontbreken van een schriftelijke aanzegging geen enkel negatief gevolg voor de werkneemster heeft gehad, nu de arbeidsovereenkomst immers is verlengd. Een redelijke wetsuitleg brengt volgens de kantonrechter daarom mee dat geen grondslag bestaat voor het toekennen van een aanzegboete en het verzoek hiertoe wordt afgewezen.

Hoewel ik het ‘sentiment’ van deze kantonrechter zeker begrijp, acht ik deze uitspraak juridisch onjuist. Het ontbreken van een tijdige schriftelijke aanzegging heeft immers voor de werkneemster wel degelijk een negatief gevolg gehad, namelijk dat zij veel te lang (althans: langer dan de wetgever kennelijk aanvaardbaar heeft geacht) in onzekerheid heeft gezeten over haar toekomst bij deze werkgever. Zij heeft aldus niet tijdig kunnen anticiperen op het mogelijk moeten zoeken naar een andere baan en/of het mogelijk moeten treffen van andere maatregelen om haar inkomensverlies op te vangen, zoals de wetgever belangrijk heeft geacht (zie Kamerstukken II, 2013/2014, 33 818, nr. 3, p. 20-21). Bovendien meen ik dat kantonrechter de wet onjuist interpreteert. De wettekst is immers kraakhelder over de verplichtingen van de werkgever in het kader van de aanzegverplichting: de werkgever moet tijdig aanzeggen, de aanzegging moet schriftelijk gebeuren en deze verplichting geldt óók indien de arbeidsovereenkomst wél wordt verlengd. Ook uit de parlementaire geschiedenis blijkt duidelijk dat de wetgever dit zo heeft gewild. Waar de wetgever zo’n duidelijke keuze heeft gemaakt, is het niet aan de rechter om daar zijn eigen mening (hoe begrijpelijk ook) tegenover te stellen. Dit betreft dan geen “redelijke wetsuitleg”, maar een uitleg *contra legem*.

Overigens zijn er ook kantonrechters die in het geval van te laat of slechts mondeling gecommuniceerde contractverlengingen wel gewoon de aanzegboete toekennen (zie bijvoorbeeld Kantonrechter Maastricht 6 maart 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:2050 en Kantonrechter ‘s-Hertogenbosch 21 februari 2017, ECLI:NL:RBOBR:2017:1661).

Daarnaast zijn er kantonrechters die, met een beroep op de wetsgeschiedenis, oordelen dat het beroep van de werknemer op de aanzegverplichting na een contractverlenging naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is (zie Kantonrechter Tilburg 28 juli 2017, [ECLI:NL:RBZWB:2017:5811](#)). Ook hierbij zet ik sterke vraagtekens, nu ook dit de duidelijke wil van de wetgever te zeer doorkruist.

In de tweede uitspraak (van de Kantonrechter Roermond) was in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een (standaard)bepaling opgenomen waarin stond dat de arbeidsovereenkomst na afloop (op 1 juni 2017) niet zou worden verlengd. De werkgever bedacht zich echter en bood de werknemer op 10 mei 2017 mondeling alsnog een nieuwe arbeidsovereenkomst aan, welke arbeidsovereenkomst op 24 mei 2017 door partijen werd ondertekend. De kantonrechter oordeelt dat de werkgever niet aan de aanzegtermijn heeft voldaan. Daarbij overweegt hij dat de aanzegbepaling in de arbeidsovereenkomst moet worden gezien als een “herroepbaar aanbod”, wat inhoudt dat de werkgever de aangezegde beëindiging schriftelijk kan herroepen tot uiterlijk één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De werkgever was hiermee te laat, zodat volgens de kantonrechter een (pro rata) aanzegboete verschuldigd is over de periode 1 mei 2017 tot 24 mei 2017.

Waarschijnlijk heeft de kantonrechter in deze zaak aansluiting gezocht bij de uitspraak van de Kantonrechter Eindhoven van 9 maart 2016 ([ECLI:NL:RBOBR:2016:1526](#)), waarin over een spiegelbeeldige situatie werd geoordeeld. De Kantonrechter Eindhoven oordeelde in die zaak dat indien een werkgever de arbeidsovereenkomst aanvankelijk heeft willen voortzetten en daartoe (tijdig) een aanbod heeft gedaan, maar daarop vervolgens terugkomt, de beëindiging alsnog tijdig moet worden aangezegd. Dit oordeel is in lijn met de opvatting van Van Slooten, Zaal en Zwemmer, die menen dat tot het moment waarop de werknemer in aanvaardende zin op de aanzegging (het aanbod) heeft gereageerd, kan worden gesproken van een herroepbaar aanbod. Herroept de werkgever de aangezegde verlenging korter dan een maand voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan menen zij dat alsnog de aanzegboete naar rato verschuldigd is, nu de aanzegtermijn op dat moment niet volledig in acht is genomen (Zie J.M. van Slooten, I. Zaal en J.P.H. Zwemmer, *Handboek Nieuw Ontslagrecht*, 2015, paragraaf 2.2.4).

Ik betwijfel echter of in de onderhavige zaak, waarin het immers ging om een aanzegging dat de arbeidsovereenkomst *niet* zou worden verlengd, ook kan worden gesproken van een herroepbaar aanbod. Een aanzegging dat de arbeidsovereenkomst *niet* wordt verlengd, is immers slechts een mededeling en dat is ook alles wat de wet vereist. Het is in elk geval niet een aanbod dat door de werknemer nog dient te worden aanvaard; het lijkt een eenzijdige rechtshandeling te zijn. Ik betwijfel daarom of de 'lijn' van de Kantonrechter Eindhoven één-op-één kan worden toegepast in de onderhavige casus.

In die zin had de Kantonrechter Roermond ook kunnen oordelen dat de werkgever in de onderhavige kwestie wél aan zijn aanzegverplichting heeft voldaan: deze aanzegging was immers tijdig en schriftelijk gedaan. De wet bepaalt verder nergens dat een werkgever niet zou mogen terugkomen op een reeds gedane aanzegging aangaande het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst, laat staan dat dit slechts zou mogen tot uiterlijk één maand voor het einde van de huidige arbeidsovereenkomst. Daarbij acht ik ook relevant dat de wetgever in de parlementaire geschiedenis expliciet de mogelijkheid heeft erkend dat in de arbeidsovereenkomst een standaardbepaling kan worden opgenomen, met daarin een aanzegging aangaande het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst, waarbij de wetgever erop wijst dat de aanzegging "ook in dat geval het beoogde effect (heeft)" (zie Kamerstukken II, 2013/2014, 33 818, nr. 7, p. 35). Als de wetgever had willen reguleren of en tot wanneer de werkgever hierop terug zou kunnen komen (wat in de praktijk natuurlijk te verwachten valt), had het voor de hand gelegen dat hij dat had gedaan, maar dit is niet het geval.

Uiteraard realiseer ik mij terdege dat de bovenstaande redenering leidt tot een volledige uitholling van de aanzegverplichting. Iedere werkgever zou dan immers standaard de aanzegverplichting in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opnemen, waardoor de wettelijke aanzegplicht een dode letter zou worden. Dat is natuurlijk niet wat de wetgever heeft beoogd met het invoeren van de aanzegverplichting. Vanuit die optiek bezien zou het gewenster zijn dat de wetgever wettelijk bepaalt dat de aanzegging niet reeds bij voorbaat in de arbeidsovereenkomst mag worden opgenomen. Daarmee wordt denk ik het échte doel van de aanzegverplichting bereikt, namelijk dat werkgevers ruim voor het einde

van de arbeidsovereenkomst hun daadwerkelijke intenties aangaande het wel of niet verlengen van de arbeidsovereenkomst kenbaar moeten maken, zodat werknemers tijdig weten waar ze aan toe zijn en daarop kunnen anticiperen.

mr. M. Faber
