



Foto: Kees Groenewold

Opzegging of aanzegging: een feitelijk verschil

Een aanzegging is geen opzegging. Maar in dit geval kan die toch als zodanig worden geïnterpreteerd, want de medewerker leefde in de veronderstelling dat ze een vast contract had gekregen maar kwam toch niet meer werken na de aangezegde afloop van haar tijdelijke contract. De werknemer diende helaas niet tijdig een verzoekschrift in om dit ongedaan te maken.

De rubriek Jurisprudentie wordt verzorgd door Jacqueline Caro van Advocatenkantoor Werk & Wet in Amstelveen. office@werkenwet.nl

De feiten

Een werknemer met een tijdelijk oproepcontract tot 23 april 2016 krijgt in juni 2015 van een medewerker van de werkgever een schriftelijke bevestiging dat haar arbeidsovereenkomst per 1 juli 2015 wordt omgezet in een vast dienstverband. Op 16 maart 2016 zegt de werkgever het einde aan van de tijdelijke oproepovereenkomst per 23 april 2016 en na die datum wordt de werknemer ook niet meer voor werk ingeroosterd.

De werknemer stelt uiteraard dat zij een contract voor onbepaalde tijd heeft, wat door de werkgever wordt ontkend. De medewerker die de toezegging gedaan zou hebben, zou daartoe niet bevoegd zijn geweest.

De beslissing

De kantonrechter overweegt dat een aanzegging uitsluitend is bedoeld om te waarschuwen dat de einddatum van een tijdelijke arbeidsovereenkomst nadert. Een aanzegging heeft niet tot gevolg dat de overeenkomst eindigt, dat gebeurt immers door het verlopen van de tijd. Maar de kantonrechter legt deze aanzegbrief anders uit nu de medewerker denkt dat er sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Die uitleg hangt overigens wel samen met de boodschap die uit de brief sprak en de beleving van die boodschap door de werknemer. Het was de werknemer namelijk na het ontvangen van de brief volstrekt helder dat de werkgever bedoelde dat de arbeidsovereenkomst werd beëindigd. De werkgever heeft bovendien uitvoering gegeven aan die beoogde beëindiging door de werknemer niet meer in te zetten na de einddatum. Dus was er in de ogen van de rechter sprake van opzegging door de werkgever en eindigde de arbeidsovereenkomst per 23 april 2016.

De werknemer had tegen die beëindiging een verzoekschrift kunnen indienen, maar wel binnen twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst, dus uiterlijk op 22 juni 2016. Dat heeft de werknemer niet gedaan. Haar vordering dateert van

een (iets) latere datum, en is te laat om de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nog aan te vechten.

Vorzieningenrechter Amsterdam 24 augustus 2016, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2016/235, ECLI:NL:RBAMS: 2016:5649

COMMENTAAR

Een aanzegging is geen opzegging en andersom geldt hetzelfde. Een aanzegging is alleen bedoeld als waarschuwing dat het einde van een tijdelijk contract aanstaande is en bevestiging van het al dan niet voortzetten. Het achterwege laten van een aanzegging maakt de werkgever schadelijkt. De werknemer kan dan aanspraak maken op een bedrag ter hoogte van het loon over de niet in acht genomen aanzegtermijn. De arbeidsovereenkomst eindigt ook zonder de aanzegging. Het einde treedt namelijk automatisch in aan het einde van de overeengekomen periode.

Een opzegging leidt wel tot het einde van de overeenkomst en heeft daarmee een duidelijk rechtsgevolg. Het niet op de goede manier opzeggen, bijvoorbeeld zonder toestemming van UWV of instemming van de werknemer, maakt het ontslag vernietigbaar. De werknemer moet dan wel op tijd naar de rechter om de opzegging te laten vernietigen.

De aanzegging en de opzegging moeten dus niet worden verward. De aanzegging in deze casus is geformuleerd zoals een aanzegging moet zijn: 'Uw contract loopt af en zal niet worden verlengd.' Hoewel de werknemer van mening was dat haar contract doorliep, begreep zij de boodschap wel en heeft zij daadwerkelijk ook niet meer gewerkt na de in de aanzegging genoemde 'einddatum'. Zij heeft in die periode wel rechtshulp ingeschakeld, maar er is geen procedure gestart om het ontslag aan te vechten. Dat heeft haar opgebroken: zij had dat wel moeten doen, binnen de wettelijke termijn van twee maanden. **X**