

Opzeggen tijdelijk contract moet écht schriftelijk

Arbeidsrecht

Een werknemer wiens tijdelijke arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd kreeg deze aanzegging mondeling meegedeeld. In een e-mail maakt hij aanspraak op een geldbedrag en geeft hij aan dat hij heeft begrepen dat zijn overeenkomst niet wordt verlengd. Maar de werkgever bevestigt de opzegging zelf niet schriftelijk. De kantonrechter kent een hele kleine aanzegvergoeding toe.

Een operator wordt aangenomen voor een periode van 12 maanden, tegen een loon van 3.300 euro bruto inclusief 8 procent vakantiegeld en inclusief 6 procent in de bijdrage in de pensioenregeling. Dat salaris ligt niet helemaal in lijn van de verwachtingen van de man, hij had 3.600 euro bruto gevraagd. Maar het salarishuis staat een hoger bruto loon niet toe. Wel is het mogelijk om bij goed functioneren een bruto bonus van 300 euro per maand uit te keren. Deze afspraak wordt ook vastgelegd in de overeenkomst.

Niet tevreden

De uitleg van 'goed functioneren' blijkt te verschillen tussen de twee partijen. De operator meent dat hij sowieso 300 euro bruto maandelijks erbij zou krijgen, terwijl de werkgever eerst wil vaststellen of de man wel naar tevredenheid functioneert. Helaas blijft die tevredenheid uit. Iets meer dan een maand voor het einde van de overeenkomst wordt de man mondeling meegedeeld dat zijn contract niet zal worden verlengd. De man heeft tijdens de looptijd van de overeenkomst ook geen bruto bonus ontvangen. Hij laat zijn advocaat een brief sturen:

Na het ontvangen en bekijken van mijn salarisstroken heb ik moeten constateren dat ik in de periode die ik tot nu toe werkzaam ben geweest (...) maandelijks minder salaris heb ontvangen dan de (deels mondeling) gemaakte afspraken (...). Bij het in dienst treden (...) is de duidelijke afspraak gemaakt (...) dat ik een maandelijks uitkering zou krijgen van 3600 euro bruto. (...) Ik zou graag zien dat dit zo spoedig mogelijk word opgelost, gezien het feit jullie kenbaar hebben gemaakt mijn contract te willen beëindigen.'

De werkgever legt uit hoe zij de overeenkomst uitleggen. Door bepaalde extra werkzaamheden te doen, zou de man aanspraak kunnen maken op de bonus. Maar nu hij dat werk niet heeft verricht, krijgt hij ook geen bonus. De twee partijen treffen elkaar voor de rechter.

Aanzegvergoeding

De operator wil bij de rechter zijn bonussen (3.600 euro bruto) afdwingen, maar hij heeft nog een extra wens. De werkgever heeft namelijk nooit schriftelijk bevestigd dat zijn overeenkomst niet zal worden verlengd. Hij vraagt daarom om een aanzegvergoeding ter hoogte van één maandsalaris. De werkgever stelt dat de opzegging mondeling is gebeurd en dat de operator de opzegging zelf per mail heeft bevestigd. Er is dus geen onduidelijkheid of misverstand ontstaan over zijn verlenging. De werknemer heeft ook geen recht op een bonus. Er is contractueel vastgelegd dat de bonus een prestatie is naar tevredenheid. De bonus is niet uitgekeerd omdat expliciet is vermeld dat de bonus pas kan worden uitgekeerd als de inwerkperiode voorbij was. Daarnaast ligt de werkprestatie van de operator niet hoger dan die van directe collega's met dezelfde werkzaamheden en verantwoordelijkheden. Het niveau van een technische operator (noodzakelijk voor toekenning van de bonus) werd niet gehaald.

Schriftelijke bevestiging is dwingend recht

Werkgevers zijn verplicht om ten minste een maand voor afloop van de tijdelijk arbeidsovereenkomst schriftelijk te bevestigen of de overeenkomst wordt voortgezet. De wetgever heeft er voor willen zorgen dat er geen enkel misverstand of onduidelijkheid bestaat voor een

werknemer over zijn toekomst. Er staat vast dat de werkgever dat in dit geval niet heeft gedaan. Daarom is de werkgever een aanzegvergoeding verschuldigd. De werkgever stelt dat dat in dit geval onredelijk is. De operator heeft immers zelf aangegeven dat hem mondeling is meegedeeld dat de overeenkomst niet wordt verlengd. Er was hier dus geen sprake van onduidelijkheid of een misverstand. De kantonrechter gaat daarom nog eens in op dit punt. Bij de beoordeling van de redelijkheid van een wettelijke regel zijn rechters over het algemeen heel terughoudend. Zeker als het gaat om dwingend recht. Bij deze regel is bovendien van belang dat de wetgever zelf al de belangen van werknemer en werkgever heeft afgewogen. Alleen in heel uitzonderlijk kan dan nog worden gesteld dat de regel niet redelijk is.

Berekening aanzegvergoeding

In dit geval heeft de wetgever zelf ook gezien dat een aanzegging ook mondeling zou kunnen worden gedaan, maar toch de keuze gemaakt dat de aanzegverplichting 'wordt geformaliseerd via een schriftelijke aanzegplicht'. Alleen het feit dat er wel duidelijkheid was over het einde van het dienstverband maakt niet dat er niet schriftelijk meer hoeft te worden bevestigd en dat er dus geen aanzegvergoeding meer hoeft te worden betaald. Maar, zo oordeelt de rechter, in dit geval heeft de operator zelf schriftelijk bevestigd dat zijn overeenkomst niet wordt verlengd. De schriftelijke mededeling van zijn werkgever was dus alleen nog een formaliteit. Daarom kan de man geen aanspraak meer maken op de gehele aanzegvergoeding. De arbeidsovereenkomst zou van rechtswege op 11 juni eindigen en de mail waarin de man zelf aangeeft dat zijn overeenkomst zal eindigen dateert van 14 mei. De man heeft daarom recht op 3/31e deel van zijn laatst verdiende brutoloon, plus wettelijke rente.

Geen recht op bonus

De tekst in de arbeidsovereenkomst van de operator is duidelijk. Als hij naar tevredenheid functioneert zal hij een bonus van 300 euro ontvangen. De werkgever heeft hiermee een discretionaire bevoegdheid, het uitkeren van de bonus is afhankelijk van de prestaties. De werkgever mag dus zelf bepalen wanneer de werknemer in aanmerking komt voor een bonus. De werkgever stelt in dit geval dat de man niet naar tevredenheid functioneerde. Dat blijkt ook wel uit het feit dat zijn overeenkomst niet wordt verlengd. De man had volgens de rechter daarom geen recht op een bonus. Van de ruim 6.000 euro die de man eiste in het geding, ontvangt hij in totaal net iets meer dan 250 euro.