

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft recht op gefixeerde schadevergoeding na ontbinding wegens dringende reden

Werknemer (52 jaar) is op 1 januari 1974 in dienst getreden bij Draka in de functie van salarisadministrateur. In 2006 is werknemer boventallig verklaard. Vanaf 2007 heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht voor Draka, maar wel loon ontvangen. In het kader van een in het Sociaal Plan opgenomen outplacementtraject heeft werknemer met toestemming van Draka 'stage' gelopen bij een accountantskantoor. Dit accountantskantoor heeft werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangeboden tegen een lager salaris. Omdat werknemer met Draka geen overeenstemming kon bereiken over eventuele suppletie van de zijde van Draka heeft werknemer dit aanbod niet geaccepteerd. Werknemer heeft in november 2008 ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht, doch na tegenvallende toegekende vergoeding, het verzoek weer ingetrokken. Draka heeft per 28 maart 2009 onderzocht of werknemer - zonder toestemming van Draka - nog steeds werkzaamheden verrichtte voor het accountantskantoor. Nadat dit het geval bleek te zijn, heeft Draka op 23 april 2009 de loonbetaling gestaakt. Op verzoek van Draka is de arbeidsovereenkomst ontbonden wegens een dringende reden per 1 juni 2009. Werknemer heeft in eerste aanleg loondoorbetaling gevorderd tot 1 juni 2009. De kantonrechter heeft deze vordering afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof overweegt dat Draka welbewust niet heeft gekozen voor een ontslag op staande voet - in welk geval zij, als dat stand had gehouden, direct blijvend van haar loonbetalingsverplichting was ontslagen - maar heeft geopteerd voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het beroep van Draka op artikel 7:627 BW gaat in dit geval niet op, omdat al tussen partijen was afgesproken dat werknemer geen arbeid meer voor Draka behoefde te verrichten. Dat het in strijd met goed werknemerschap zou zijn dat werknemer aanspraak maakt op het hem toekomende loon totdat de loonbetalingsverplichting tijdens Draka is vervallen, acht het hof, zonder toelichting die verder ontbreekt, niet aannemelijk geworden. Het hof komt dan ook tot de conclusie dat werknemer in beginsel aanspraak kan maken op betaling van het loon en vakantietoeslag tot 1 juni 2009.

Het hof overweegt echter dat op grond van artikel 7:677 BW lid 3 Draka aanspraak kan maken op een schadevergoeding van werknemer, aangezien de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op grond van een dringende reden heeft ontbonden en heeft geoordeeld dat terzake van deze dringende reden aan werknemer een verwijt kan worden gemaakt. Deze schadevergoeding is, nu Draka heeft geopteerd voor de gefixeerde schadevergoeding, gelijk aan het loon over de opzegperiode. Draka stelt dat deze opzegperiode vier maanden bedroeg.

Het hof overweegt dat de opzegperiode van een werknemer op grond van artikel 7:672 BW lid 3 één maand bedraagt. Op grond van het zesde lid van dat artikel kan van die termijn weliswaar schriftelijk worden afgeweken, doch Draka heeft niet toegelicht dat in dit geval een langere opzegtermijn is overeengekomen. Bewijsstukken van deze langere opzegtermijn zijn niet overgelegd, terwijl de toepasselijke CAO geen standaardbepaling op dit punt kent. Het hof acht dan voorshands ook niet aannemelijk geworden dat een langere opzegtermijn dan genoemd in artikel 7:672 BW lid 3 is overeengekomen en passeert het beroep op verrekening, voor zover dat het loon over één maand te boven gaat, met toepassing van artikel 6:136 BW. Dit betekent per saldo dat het hof de aanspraak op het loon over één maand toewijsbaar acht, evenals de uitbetaling van het vakantiegeld over de periode tot 1 mei 2009.

Volgt vernietiging van het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-08-2009

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2009:BJ6167

Zaaknummer: 200.037.039/01

Wetsartikelen: 7:685 BW, 7:667 BW, 7:680 BW, 6:136 BW en 7:672 BW