

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Intrekking ontslag op staande voet in casu in strijd met beginselen van het arbeidsrecht. Dat werkneemster zichzelf provisiekorting heeft toegekend levert geen dringende reden op. Gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding toegewezen. Billijke vergoeding afgewezen.

Werkneemster is op 1 mei 2010 bij werkgeefster in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van accountmedewerker. Werkneemster heeft de arbeidsovereenkomst op 28 januari 2016 opgezegd tegen 1 april 2016. Per brief van 8 maart 2016 heeft werkgeefster werkneemster op staande voet ontslagen. In de brief staat onder meer dat werkneemster zich ten koste van werkgeefster heeft verrijkt door geen provisie van 20% te betalen. Op 24 mei 2016 heeft werkgeefster het ontslag op staande voet ingetrokken. Werkneemster verzoekt werkgeefster onder meer te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Kennelijk heeft werkgeefster met de intrekking van het ontslag op staande voet willen bewerkstelligen dat de opzegging door werkneemster alsnog effect kreeg en de arbeidsovereenkomst per 1 april 2016 zou zijn geëindigd zonder dat werkgeefster aan werkneemster enige vergoeding verschuldigd zou zijn. De intrekking van het ontslag op staande voet was naar het oordeel van de kantonrechter dan ook niet gericht op een herstel van de dienstbetrekking doch op het ontlopen van een eventuele schadeplichtigheid. Immers was de datum 1 april 2016 reeds verstreken op het moment van de intrekking van het ontslag op staande voet én had werkneemster inmiddels het onderhavige verzoekschrift ingediend bij de kantonrechter. De kantonrechter acht de handelwijze van werkgeefster in strijd met de beginselen van het arbeidsrecht en dan met name de bepalingen die ertoe strekken de werknemer te beschermen tegen een onregelmatig of ten onrechte gegeven ontslag. Bovendien is de opzegging een eenzijdige rechtshandeling gericht jegens de werknemer, die alleen kan worden herroepen met instemming van die werknemer (zie daarvoor onder meer Hof Den Bosch 6 juni 2006, JAR 2007/2). De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster met de indiening van het onderhavige verzoekschrift tot verkrijging van gefixeerde schadevergoeding heeft aangegeven te berusten in de opzegging, zodat deze niet meer door werkgeefster herroepen kon worden nu de instemming van werkneemster ontbreekt. Naar het oordeel van de kantonrechter levert het complex van feiten en omstandigheden in de onderhavige kwestie onvoldoende grond op voor een ontslag op staande voet. Daarbij neemt de kantonrechter onder meer in aanmerking dat de

arbeidsovereenkomst reeds door werknemster was opgezegd tegen 1 april 2016 en dat zij tot die tijd haar resterende verlofdagen wilde opnemen voor zover zij niet (meer) arbeidsongeschikt zou zijn. Dat maakt dat niet gauw geconcludeerd kan worden dat van de werkgever redelijkerwijze niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, zoals artikel 7:678 lid 1 BW vereist. Dat geldt temeer nu de gedraging die werkgeefster werknemster verwijt – kort gezegd het zichzelf toekennen van een provisiekorting over de schadeverzekering – bij gebreke van enig bedrijfsreglement ter zake niet zonder meer kan worden aangemerkt als een dringende reden, nu werknemster heeft gesteld dat zij zelf bevoegd was de ‘provisieschuif’ aan te passen en dat het binnen de verzekeringsbranche gebruikelijk is om personeelskortingen te ontvangen. Bovendien is niet vast komen te staan dat werknemster daadwerkelijk zelf die provisieschuif heeft aangepast. De kantonrechter komt dan ook tot het oordeel dat de opzegging in strijd is met artikel 7:677 lid 1 BW. De gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging is derhalve toewijsbaar. De kantonrechter kent aan werknemster indachtig het bepaalde in artikel 7:673 lid 2 BW een transitievergoeding toe ter hoogte van € 3.493 bruto. De kantonrechter is anders dan werknemster van oordeel dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst in strijd met de daarvoor geldende regels werkgeefster weliswaar ernstig valt aan te rekenen, doch dat er in de onderhavige situatie geen aanleiding bestaat om aan haar een additionele billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 29-06-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:5421

Zaaknummer: 5058708 \ AZ VERZ 16-194 29062016

Rechters: J. de Schreurs-van Langemheen

Advocaten: L.J.H. Stein en S.G.J. Habets

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW