

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ernstig zieke projectleider wordt na dienstverband van 33 jaar zonder redelijke grond door middel van een kort handgeschreven briefje ontslagen. Begroting billijke vergoeding aan de hand van oordeel HR in New Hairstyle-zaak: in totaal € 25.000 (inkomensschade en psychisch leed). Aanhouding zaak ten aanzien van vordering achterstallig loon.

Feiten

Werknemer is sedert 1 oktober 1984 krachtens arbeidsovereenkomst in dienstbetrekking werkzaam bij werkgever (een architectenbureau), laatstelijk in de functie van projectleider tegen een salaris van € 2635,27 bruto. In januari 2015 is bij de werknemer de diagnose non-hodgkin vastgesteld. De werknemer heeft ondanks deze diagnose steeds doorgewerkt. Sinds 25 januari 2017 hebben de werkgever en de werknemer niet meer met elkaar gesproken. De communicatie tussen hen verliep door middel van briefjes. Op 30 januari 2017 heeft de werkgever aan de werknemer een briefje geschreven met de volgende tekst: 'J, Morgen is je laatste werkdag hier. Vergeet niet de sleutel achter te laten. Veel succes! P.' Werknemer verzoekt onder meer betaling van een billijke vergoeding van € 60.000 bruto, de transitievergoeding van € 41.505,50 bruto, een bedrag ad € 11.384,37 bruto wegens onregelmatige opzegging en een bedrag van € 99.600 bruto ter zake van achterstallig salaris over de periode van 1 februari 2012 tot 1 februari 2017. De werkgever heeft een voorwaardelijk ontbindingsverzoek (tegenverzoek) ingediend.

Oordeel

Opzegging

Naar het oordeel van de kantonrechter kan een handgeschreven briefje van een werkgever met de tekst 'morgen is je laatste werkdag' door een werknemer bezwaarlijk anders worden opgevat dan als een opzegging. Dat de werknemer deze betekenis daaraan in de gegeven omstandigheden niet had kunnen en mogen geven, aangezien het, zoals de werkgever stelt, uitsluitend de bedoeling was om 'een reactie van de werknemer uit te lokken' – wat hij daarmee ook bedoelt – ontgaat de kantonrechter. Mocht dit immers gegeven de gerezen wrijving en frustraties tussen partijen zo zijn, dan had toch van de werkgever mogen worden verwacht dat hij, terstond na afgifte van het briefje, met de werknemer het gesprek zou zijn aangegaan om zijn reactie te vragen en de ontstane situatie bespreekbaar te maken. Daartoe

was eens te meer aanleiding nu de werknemer al 33 jaar werkzaam was bij de werkgever en een moeilijke periode wat betreft zijn gezondheid had doorstaan. De opzegging van 30 januari 2017 is gedaan zonder een (valide) opzeggingsgrond en mitsdien in strijd met de geldende opzeggingsbepalingen. Omdat in de schending van de opzeggingsregels reeds de ernstige verwijtbaarheid van het handelen van werkgever besloten ligt (HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187), is het verzoek van de werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding ex artikel 7:681 BW toewijsbaar.

Billijke vergoeding

De billijke vergoeding wordt vastgesteld onder verwijzing naar HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187. Het gestelde disfunctioneren van de werknemer – zo al aangevoerd als redelijke ontslaggrond – ten tijde van de opzegging is onvoldoende onderbouwd en in die zin ‘onvoldragen’. Naar het oordeel van de kantonrechter moet de billijke vergoeding dan ook in elk geval een inkomensschade van zes maanden omvatten, zijnde de termijn waarbinnen een gemiddeld functioneringstraject kan worden doorlopen. De kantonrechter acht deze inkomensschade, een bedrag van – afgerond – € 17.500 bruto belopend, als onderdeel van de billijke vergoeding, toewijsbaar. Voor zover werknemer heeft aangevoerd dat de kans dat hij gezien zijn leeftijd (inmiddels 58 jaar) en ziektehistorie een nieuwe baan zal vinden zeer gering is, acht de kantonrechter dit gevolg van het ontslag reeds verdisconteerd in de aan de werknemer toekomende (aanzienlijke) transitievergoeding. Het voorgaande neemt niet weg dat de wijze waarop de werkgever het 33-jarig dienstverband met de werknemer heeft beëindigd, laatstgenoemde onnodig psychisch leed heeft berokkend, hetgeen de toekenning van een immateriële schadevergoeding naar billijkheid van € 7500 (bruto) rechtvaardigt. Voorts wordt werkgever veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding van € 41.505,50 en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 3778,56 (bedrag dat werkgever al heeft betaald is in mindering gebracht). Het voorwaardelijk tegenverzoek van werkgever behoeft geen verdere bespreking.

Betaling achterstallig loon

Partijen verschillen van mening over de omvang van de nog openstaande verlofuren, alsmede de inschaling van (de werkzaamheden van) de werknemer. Gelet op de betwisting door de werkgever dient de werknemer zijn stellingen te bewijzen. Ter zitting heeft de kantonrechter reeds aangegeven dat de werknemer zijn verzoek met betrekking tot de verlofuren en de inschaling van zijn werkzaamheden nader dient te onderbouwen en te preciseren. De zaak wordt op dit punt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 13-07-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2017:2700

Zaaknummer: 5838444 AR VERZ 17-41

Rechters: E.J. Oostdijk

Advocaten: A.A. Kootstra en J.S. Özsaran

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:671 BW, 7:672 lid 10 BW, 7:673 BW en 7:681 BW