

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

De kantonrechter oordeelt dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is een transitievergoeding toe te kennen in het geval de werknemer zelf reeds ontslag nam en een andere baan had, maar vervolgens door de werkgever tegen een eerdere datum werd ontslagen.

Feiten

Werknemer is op 14 juli 2004 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van monteur verkeersvoorzieningen op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 3 juli 2018 heeft werknemer zijn ontslag bij werkgeefster ingediend met de vermelding dat hij per 25 augustus 2018 zal stoppen met het verrichten van werkzaamheden. Werkgeefster schreef in reactie dat zij niet akkoord gaat met de datum van 25 augustus 2018 en de arbeidsovereenkomst per 9 juli 2018 beëindigt. Werknemer antwoordt dat er nu sprake is van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever en dat hij aanspraak maakt op de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Werknemer heeft een eindafrekening ontvangen waarop staat vermeld dat de datum van uitdiensttreding 9 juli 2018 is. Werknemer verzoekt onder meer werkgeefster te veroordelen tot het betalen van de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

Werknemer heeft in beginsel recht op een transitievergoeding aangezien de dienstbetrekking langer dan 24 maanden heeft geduurd. De transitievergoeding is evenwel enerzijds bedoeld als compensatie voor het ontslag en anderzijds om de werknemer met behulp van de hiermee gemoeide financiële middelen in staat te stellen de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat in deze zaak niet voorbijgegaan kan worden aan de omstandigheid dat werknemer aanvankelijk nadat hij een andere baan aanvaard had, eerst zelf ontslag heeft willen nemen en dit kenbaar heeft gemaakt aan werkgeefster waarop werkgeefster hem tegen een eerder gelegen datum ontsloeg. De facto – afgezien van de datum van ontslag – is er sprake van een beëindiging van de dienstbetrekking met wederzijds goedvinden. De transitie naar een andere baan behoeft in dit geval dan ook niet vergemakkelijkt te worden met financiële middelen. De kantonrechter neemt verder in ogenschouw dat de WWZ-wetgever niet beoogd heeft de toepasselijkheid van

de artikelen 6:2 lid 2 BW (als de transitievergoeding moet worden aangemerkt als een verbintenis uit de wet) en 6:248 lid 2 (als de vergoeding voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst) uit te sluiten. Dit blijkt immers niet (expliciet noch impliciet) uit de parlementaire geschiedenis en past evenmin bij de aard en universele strekking van de artikelen 6:2 en 6:248 BW. Of toekenning van een vergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid in een gegeven situatie onaanvaardbaar is, hangt niet alleen af van alle omstandigheden van het geval, maar ook van de aard en strekking van de transitievergoeding en in dat kader ook van de bedoeling van de wetgever. Hoewel in deze zaak niet een van de in de wet (7:673 lid 7 BW) genoemde uitzonderingen op het verschuldigd zijn van de transitievergoeding aan de orde is, ziet de kantonrechter, in meergenoemde feiten en omstandigheden en in het bijzonder het eigener beweging nemen van ontslag door werknemer waarbij hij toentertijd reeds verzekerd was van een nieuwe baan en de transitie derhalve al perfect was, aanleiding om het toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar te achten. De kantonrechter wijst het verzoekt dat strekt tot toewijzing van de transitievergoeding dan ook af. Ten aanzien van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt overwogen dat vaststaat dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer onterecht met ingang van 9 juli 2018 heeft opgezegd. Daarmee heeft zij opgezegd tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt. Voor werkgeefster geldt een opzegtermijn van drie maanden. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging door werkgeefster, zou hebben voortgeduurd tot 7 oktober 2018. De kantonrechter veroordeelt werkgeefster derhalve aan werknemer een vergoeding wegens onregelmatige opzegging te betalen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 31-01-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2019:340

Zaaknummer: 7196295 AR VERZ 18-57

Rechters: C.J.R. de Locht

Advocaten: M.T. Harbers en G. Machiels

Wetsartikelen: 6:2 BW, 6:248 BW, 7:672 BW en 7:673 BW