

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werkgeefster zegt arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op, maar noemt in de opzegbrief ook een opzegtermijn. Deze onduidelijkheden komen voor rekening van de werkgeefster, waardoor de arbeidsovereenkomst onrechtmatig is opgezegd. Billijke vergoeding ad € 25.000 verschuldigd.

Feiten

Werknemer is op 24 juni 2019 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van watersportmonteur. Op 3 juli 2019 heeft werkgeefster aan werknemer een opzeggingsbrief verstuurd, waaruit blijkt dat werknemer ongeschikt was voor zijn functie en derhalve niet functioneert. Daarnaast geeft werkgeefster aan dat werknemer niet alle gegevens en informatie heeft verschaft over zijn vaardigheden. Indien werknemer dit wel had gedaan had werkgeefster hem niet aangenomen. Dit is voor werkgeefster voldoende reden om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen. Daarbij geeft werkgeefster aan dat de wettelijke opzegtermijn van 1 maand geldt, zodat de arbeidsovereenkomst op 1 september 2019 eindigt. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet en subsidiair toekenning van een billijke vergoeding. Werkgeefster heeft een voorwaardelijk ontbindingsverzoek ingediend op de d-grond, g-grond of h-grond.

Oordeel

Tijdens de zitting heeft werknemer ervoor gekozen te berusten in de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Omdat in zijn ogen de arbeidsovereenkomst onrechtmatig is opgezegd maakt hij nog wel aanspraak op een billijke vergoeding ter hoogte van het inkomen dat hij bij werkgeefster had kunnen genieten tot aan zijn pensioen in 2026. Werkgeefster heeft in de opzeggingsbrief aangegeven de arbeidsovereenkomst zowel met onmiddellijke ingang als tegen 1 september te willen beëindigen. Daarom kan niet langer worden gesproken van ontslag op staande voet. Naar het oordeel van de kantonrechter dient deze onduidelijkheid voor rekening van werkgeefster te blijven. Werkgeefster dient het overeengekomen loon tot 1 september 2019 door te betalen. Of aanspraak kan worden gemaakt op een billijke vergoeding hangt af van het antwoord op de vraag of werkgeefster jegens werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Nu de onduidelijkheden in de opzeggingsbrief voor rekening van de werkgeefster komen, moet worden geoordeeld dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW heeft opgezegd. Gelet hierop kan op grond van artikel 7:681 lid 1

sub a BW aan werknemer een billijke vergoeding worden toegekend. De kantonrechter beoordeelt dit aan de hand van het New Hairstyle-arrest. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst onrechtmatig beëindigd en werknemer voelde zich min of meer gedwongen om in de beëindiging van zijn dienstverband te berusten. Werknemer verliest zijn aanspraak op loon. Dit raakt werknemer omdat hij zijn eigen onderneming heeft beëindigd om op basis van een vast contract bij werkgeefster te gaan werken. Werknemer heeft geen recht op een WW-uitkering of transitievergoeding. Werknemer heeft nog geen andere baan en gezien zijn leeftijd en opleiding/werkervaring gaat de kantonrechter er niet van uit dat hij op korte termijn ander werk zal vinden. Daarnaast sluit de kantonrechter niet uit dat hij het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst anders zou hebben ingewilligd op de g-dan wel op de h-grond. Werkgeefster en werknemer verschillen nadrukkelijk van mening over de wijze waarop werknemer zijn rol heeft vervuld. Naar aanleiding van bovenstaande acht de kantonrechter in dit geval een vergoeding van € 25.000 bruto redelijk. De kantonrechter ziet geen aanleiding de billijke vergoeding vast te stellen ter hoogte van het loon dat hij tot zijn pensionering had kunnen ontvangen. De kantonrechter komt gelet op het voorgaande niet meer toe aan het voorwaardelijk ingestelde ontbindingsverzoek van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 11-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:10056

Zaaknummer: 7921299 EJ19-84729

Rechters: J.C. Gerritse

Advocaten: F.C. Frederiks en R. de Rijk

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