

RECHTSPRAAK

Bij onregelmatige opzegging wordt transitievergoeding bepaald aan de hand van het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren te eindigen.*Feiten*

Werknemer, geboren in 1954, is op 1 januari 2008 in dienst getreden bij werkgever. Hij vervulde laatstelijk de functie van Maintenance Manager, met een salaris van € 5.800,52 bruto per maand. Na toestemming van het UWV om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen, heeft werkgever deze bij brief van 12 oktober 2017 opgezegd tegen 1 december 2017. Werkgever heeft daarbij niet de ingevolge de arbeidsovereenkomst voor hem geldende opzegtermijn van zes maanden in acht genomen. Door de onregelmatige opzegging voldoet werknemer niet aan de voorwaarden van artikel 7:673a BW (oud), waardoor de transitievergoeding aanmerkelijk lager uitvalt. Het hof heeft met een beroep op de derogerende werking van de redelijkheid en billijkheid geoordeeld dat naast onregelmatigeopzeggingsvergoeding aan werknemer de transitievergoeding ex artikel 7:673a BW toekomt. Tegen dit oordeel keert Nayak zich in cassatie.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Werknemer behoudt aanspraak op transitievergoeding zoals deze zou gelden bij regelmatige opzegging

Uit de letterlijke tekst van artikel 7:673 lid 2 (oud) BW en artikel 7:673a lid 1 (oud) BW volgt dat het recht op en de hoogte van de transitievergoeding moeten worden bepaald aan de hand van de daadwerkelijke duur van de arbeidsovereenkomst. Daarvan uitgaand is de feitelijke beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst de peildatum voor de berekening van de transitievergoeding.

Omdat de wet aan een onregelmatige opzegging door de werkgever niet de sanctie verbindt dat de aangezegde einddatum van de arbeidsovereenkomst wijzigt, kan zo'n opzegging ertoe leiden dat de werknemer zijn recht op de wettelijke transitievergoeding geheel of gedeeltelijk misloopt, hoewel hij daarop bij een regelmatige opzegging, waarbij de werkgever de juiste opzegtermijn in acht zou hebben genomen, wel aanspraak had kunnen maken. Het – al dan niet bewust – onregelmatig opzeggen van de arbeidsovereenkomst kan de werkgever dus een financieel voordeel opleveren als dit tot gevolg heeft dat hij daardoor niet de (gehele) wettelijke transitievergoeding aan de werknemer verschuldigd is. Uit de parlementaire

geschiedenis van de Wwz blijkt niet dat de wetgever bij de regeling van de transitievergoeding de gevolgen van een onregelmatige opzegging door de werkgever onder ogen heeft gezien. Gelet op het doel van de dwingendrechtelijke wettelijke transitievergoeding, kan niet worden aangenomen dat de wetgever heeft bedoeld dat de werkgever door een onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst, de werknemer zijn aanspraak op de wettelijke transitievergoeding geheel of gedeeltelijk kan onthouden.

Een redelijke wetsuitleg brengt daarom mee dat bij onregelmatige opzegging van een arbeidsovereenkomst door de werkgever, het recht op en de hoogte van de wettelijke transitievergoeding moeten worden bepaald aan de hand van het tijdstip waarop die arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd als de werkgever deze regelmatig zou hebben opgezegd. Niet van belang is daarbij of de werkgever heeft beoogd met de onregelmatige opzegging de rechten van de werknemer op de wettelijke transitievergoeding aan te tasten. De gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging blijft onverminderd aan de werknemer verschuldigd als compensatie voor de overige nadelige gevolgen van de onregelmatige opzegging.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 17-07-2020

ECLI: ECLI:NL:HR:2020:1286

Zaaknummer: 19/03807

Rechters: C.A. Streefkerk, G. Snijders, M.V. Polak, T.H. den Tanja-van Broek en M.J. Kroeze

Advocaten: S.F. Sagel en R.T. Wiegerink

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:673a BW