

RECHTSPRAAK

Door ketenregeling was inmiddels sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Derhalve sprake van een opzegging in plaats van aanzegging. Vordering transitie- en billijke vergoeding toegewezen.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 2017 op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever in de functie van kok. Op 10 juli 2020 heeft werkgever bij brief aangegeven dat de arbeidsovereenkomst niet verlengd zal worden. Hierop volgden diverse e-mails over en weer, onder andere over de (al dan niet rechtsgeldige) opzegging. In deze procedure verzoekt werknemer betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding ter hoogte van € 59.616. Bij wijze van zelfstandig tegenverzoek verzoekt werkgever een gefixeerde schadevergoeding.

*Oordeel**Aanzegging of opzegging?*

Allereerst zal moeten worden beoordeeld of brief van 10 juli 2020 door werknemer terecht is opgevat als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat dit het geval is en overweegt hiertoe dat werknemer op 1 september 2019, derhalve voor 1 januari 2020, twee jaar in dienst was bij werkgever. Op 1 september 2019 is de arbeidsovereenkomst voortgezet. Deze laatste arbeidsovereenkomst geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd. Dat werkgever zich dit niet heeft gerealiseerd, dient voor zijn rekening en risico te komen. Nu tussen werkgever en werknemer (van rechtswege) sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, kan van een aanzegging geen sprake zijn zodat werknemer de brief van 10 juli 2020 reeds om die reden heeft mogen opvatten als een opzegging. De door werkgever aangevoerde omstandigheid dat werknemer aanvankelijk zelf ook is uitgegaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, doet aan het voorgaande niet af. Ook uit de bewoordingen van de brief heeft werknemer mogen afleiden dat werkgever de arbeidsovereenkomst heeft willen opzeggen. Het onderwerp van de brief vermeldt als onderwerp 'einde arbeidsovereenkomst'. Voorts wordt ondubbelzinnig medegedeeld dat alles wordt geacht te zijn afgerekend en dient werknemer alle bedrijfseigendommen in te leveren. Werknemer diende de brief ondertekend te retourneren. Daarnaast is werknemer desgevraagd medegedeeld dat er minder mensen in de keuken nodig zijn. Deze omstandigheden in samenhang bezien omvatten naar het oordeel van de kantonrechter méér dan slechts een mededeling dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd, maar is gericht op het

beëindigen van de arbeidsovereenkomst door werkgever. Niet gebleken is dat werkgever met inachtneming van artikel 7:671 BW heeft opgezegd. Dit betekent dat de opzegging onrechtmatig is. Werknemer berust evenwel in de opzegging, zodat de arbeidsovereenkomst is geëindigd per 1 september 2020.

Vergoedingen

Aangezien is geoordeeld dat werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd, is werkgever aan werknemer de wettelijke transitievergoeding verschuldigd. Voorts is de kantonrechter van oordeel dat werkgever een billijke vergoeding verschuldigd is. Met de vaststelling dat geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever, is het ernstig verwijtbaar handelen van werkgever gegeven. Onder de betreffende omstandigheden acht de kantonrecht werknemer met het toekennen van een billijke vergoeding ter hoogte van één brutomaandsalaris, een bedrag van € 2.484 bruto, gecompenseerd voor de onrechtmatige opzegging door werkgever.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:11384

Zaaknummer: 8753881 RP VERZ 20-50532

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: W.H.J.W. de Brouwer en J. Seghrouchni

Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:668a BW, 7:671 BW en 7:681 BW