

RECHTSPRAAK

Het tussentijds opzegbeding dat in de arbeidsovereenkomst is opgenomen is nietig, omdat alleen de werkgever zich op dit beding kan beroepen. De vergoeding wegens onregelmatige opzegging op grond van artikel 7:677 lid 4 BW wordt gematigd tot drie maanden loon.*Feiten*

Werknemer is per 4 januari 2021 voor de duur van een jaar in dienst getreden van Rotterdamse Elektrische Tram N.V. (hierna: RET) als metrobestuurder. In de arbeidsovereenkomst staat dat als werknemer na de opleidingsperiode niet voldoet aan de functie-eisen, de arbeidsovereenkomst tussentijds kan worden beëindigd. Op 8 maart 2021 schrijft de RET in een brief dat na diverse tussentijds evaluaties is gebleken dat werknemer niet voldoet en ook niet zal voldoen aan de functie-eisen. Daarnaast heeft werknemer volgens RET aangegeven te willen stoppen met de opleiding en daarom heeft zij besloten de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en RET tussentijds met ingang van 1 mei 2021 te beëindigen. In een e-mail van 9 maart 2021 schrijft werknemer aan RET dat hij in het betreffende gesprek nooit heeft aangegeven te willen stoppen met de opleiding als metrobestuurder. Werknemer en RET hebben na 9 maart nog meerdere keren contact met elkaar gehad, onder andere over terugkeer van werknemer bij RET, maar deze contacten hebben niet tot een oplossing van het geschil geleid. Werknemer verzoekt primair te verklaren dat het tussentijds opzegbeding in de arbeidsovereenkomst nietig is, dan wel dat dit beding moet worden vernietigd. Daarnaast verzoekt werknemer RET te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging (art. 7:677 lid 4 BW), een billijke vergoeding en een transitievergoeding. RET verzoekt de kantonrechter, in het geval zij van oordeel is dat tussen partijen nog sprake is van een arbeidsovereenkomst, deze zo spoedig mogelijk te ontbinden. Werknemer en RET voeren verweer tegen elkaars verzoeken.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat er geen schriftelijk stuk is waaruit blijkt dat werknemer er ondubbelzinnig mee instemt dat per 1 mei 2021 een einde komt aan de arbeidsovereenkomst. Daarnaast oordeelt de kantonrechter dat nog los van het feit dat moet worden beëindigd volgens de regels, een beding zoals het tussentijds opzegbeding in de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:667 lid 3 BW slechts geldig is als dit schriftelijk is overeengekomen en voor

beide partijen geldt. De arbeidsovereenkomst geeft in dit geval echter alleen RET het recht deze tussentijds te beëindigen. Werknemer heeft dat recht niet. Het beding is dus niet geldig en RET had de arbeidsovereenkomst daarom niet zomaar tussentijds mogen beëindigen. De kantonrechter verklaart voor recht dat het tussentijds opzegbeding niet geldig is. Omdat werknemer zich neerlegt bij een einde van de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2021, moet op grond van artikel 7:677 lid 4 BW worden beoordeeld welk (financieel) gevolg de opzegging door RET van de arbeidsovereenkomst heeft. Werknemer heeft in beginsel recht op een vergoeding gelijk aan het loon dat hij tussen 1 mei 2021 en 4 januari 2022 zou hebben ontvangen. Het komt de kantonrechter in deze zaak met het oog op de omstandigheden billijk voor om de vergoeding te matigen tot drie maanden loon. Dat het door RET per 1 mei 2021 gewenste einde van de arbeidsovereenkomst strandt op een formeel punt, wil echter niet zeggen dat RET geen inhoudelijke en gegronde redenen had om niet verder te willen met werknemer. Die redenen had RET namelijk wel. De kantonrechter ziet aanleiding de billijke vergoeding vast te stellen op nihil. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:9708

Zaaknummer: 9293242 VZ VERZ 21-10959

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: F. Özer en I.H.M. Buijsse

Wetsartikelen: 7:667 BW, 7:677 lid 3 BW, 7:677 lid 4 BW en 7:681 BW