

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft onregelmatig opgezegd en is daardoor een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd. De kantonrechter ziet aanleiding om te matigen tot het wettelijk minimum van drie maanden omdat werkgever een grote, professionele organisatie is.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 november 2020 in dienst bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 12 maanden, eindigend van rechtswege op 31 oktober 2021. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst in beginsel niet tussentijds kan worden opgezegd, tenzij in geval van opzegging door de werkgever toestemming is verkregen van de kantonrechter en in het geval van opzegging door de werknemer dit met wederzijds goedvinden geschiedt. Vanwege goed functioneren is het loon van werknemer in juli 2021 op zijn verzoek verhoogd. Op 30 september 2021 heeft een gesprek tussen werknemer en zijn accountmanager plaatsgevonden waarin een verlenging van de arbeidsovereenkomst is besproken. Tijdens dat gesprek is per brief een verlenging van de arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden voor de duur van 12 maanden aangeboden, zodat de overeenkomst komt te eindigen op 30 oktober 2022. Tijdens dit gesprek heeft werknemer de brief ondertekend. Bij e-mail van 25 oktober 2021 heeft werknemer zijn ontslag willen indienen, waarbij zijn laatste werkdag zal zijn op 31 december 2021. Naar aanleiding van deze e-mail heeft op 2 november 2021 een gesprek plaatsgevonden tussen de algemeen directeur, de accountmanager en werknemer. Tijdens dat gesprek heeft werkgever te kennen gegeven niet met de opzegging in te stemmen. Op 30 november 2021 heeft een e-mailcorrespondentie plaatsgevonden waarin werknemer heeft aangegeven een reminder te willen geven voor zijn ontslag en waarin werkgever heeft benoemd in het laatste gesprek te hebben aangegeven dat hij niet akkoord gaat met het ontslag en dat het niet mogelijk is het contract eenzijdig op te zeggen. Per 1 januari 2022 heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht voor werkgever. Werkgever verzoekt werknemer te veroordelen tot betaling van onder meer een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst per 31 oktober 2021 is verlengd. Nu er op grond van de arbeidsovereenkomst geen mogelijkheid is om tussentijds op te zeggen én werkgever niet met de opzegging heeft ingestemd, is sprake van een onregelmatige opzegging door werknemer in de zin van artikel 7:677 lid 4 BW. Op grond van dat artikellid is werknemer vanwege de onregelmatige opzegging gehouden een gefixeerde schadevergoeding aan

werkgever te voldoen. De hoogte van deze schadevergoeding is gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in dit lid, matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, maar tot niet minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden. Vast staat dat de arbeidsovereenkomst na 1 januari 2022 nog tien maanden zou voortduren, zodat de vergoeding in beginsel tien maanden van het brutosalaris van werknemer bedraagt. De kantonrechter ziet in ieder geval aanleiding deze vergoeding te beperken tot het wettelijk minimum van het in geld vastgestelde loon van drie maanden, nu dit billijk voorkomt. Bij die afweging wordt de volgende omstandigheden in aanmerking genomen. Werkgever is een professionele organisatie met circa 85 werknemers in dienst en maakt deel uit van een grotere groep. Zeker van een werkgever met een dergelijke omvang mag verlangd worden dat hij de bedrijfsvoering dusdanig organiseert dat hij de uitval of het vroegtijdig vertrek van een werknemer kan opvangen. Tevens weegt de kantonrechter mee dat het hier niet gaat om een baan waarbij een hoge mate van expertise of opleiding nodig is. Ook het relatief bescheiden inkomen van werknemer en de daarmee gepaard gaande grote financiële impact van het onverkort toewijzen van de volledige gefixeerde schadevergoeding spelen een rol. Tot slot wordt meegewogen dat als werknemer wel de noodzakelijke juridische kennis had, hij er naar verwachting voor zou hebben gekozen om niet onder de huidige voorwaarden de tweede arbeidsovereenkomst aan te gaan.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:5441

Zaaknummer: 9713422 / VZ VERZ 22-1749

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: C.W.J.M. Jansen, I. Azdad en V.G. Baran

Wetsartikelen: 7:677 BW