

RECHTSPRAAK

Dat werkgever een onjuiste opzegtermijn in acht geeft genomen, is geen grond voor toekenning van een billijke vergoeding. Het is alleen reden voor toekenning van een gefixeerde vergoeding.*Feiten*

Werkneemster is op 15 januari 1999 in dienst getreden bij Maartenhuis. Het UWV heeft op 11 januari 2022 toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Per brief gedateerd 31 december 2021 (door werkneemster ontvangen op of rond 15 januari 2022) heeft Maartenhuis de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 februari 2022. Verder is aangegeven dat Maartenhuis compensatie wil aanvragen voor de transitievergoeding en het daarvoor noodzakelijk is dat er een beëindigingsovereenkomst wordt opgesteld. De vaststellingsovereenkomst is bijgevoegd met het verzoek aan werkneemster deze te tekenen. Werkneemster verzoekt betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Zij stelt dat Maartenhuis niet de juiste opzegtermijn in acht heeft genomen. Maartenhuis stelt dat de brief geen opzegging betreft, maar een voorstel het dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen. Maartenhuis stelt dat de arbeidsovereenkomst niet is beëindigd, nu werkneemster het voorstel niet heeft geaccepteerd.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de brief van Maartenhuis van 31 december 2021 als een opzegging van de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2022 moet worden aangemerkt. De stelling van Maartenhuis dat zij zich heeft vergist en niet wilde opzeggen, kan niet worden gevolgd. Werkneemster heeft die brief redelijkerwijs mogen opvatten als een opzegging. De bewoordingen van die brief zijn ook luid en duidelijk. Vast staat dat Maartenhuis een opzegtermijn van vier maanden in acht had moeten nemen, die kan worden verkort met de duur van de procedure bij het UWV. De arbeidsovereenkomst kon daarom niet eerder worden opgezegd dan per 1 mei 2022. Nu Maartenhuis daar niet aan heeft voldaan, heeft werkneemster recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, ter hoogte van drie maanden loon. Het verweer van Maartenhuis dat toekenning van een gefixeerde vergoeding onredelijk is, kan niet slagen. Dat werkneemster geen schade heeft geleden door de onjuiste opzegging is niet van belang. Een werknemer heeft bij een onregelmatige opzegging aanspraak op een gefixeerde vergoeding, ongeacht de vraag of daadwerkelijk schade is geleden. Matiging van die boete is niet mogelijk. Gelet hierop kan ook niet worden geoordeeld dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is om Maartenhuis te veroordelen tot een gefixeerde vergoeding van drie maanden loon. Maartenhuis is daarnaast ook een

transitievergoeding verschuldigd, nu zij de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. De billijke vergoeding wordt afgewezen. Dat een onjuiste opzegtermijn in acht is genomen, is geen grond voor toekenning van een billijke vergoeding, maar alleen reden voor toekenning van de hiervoor al besproken gefixeerde vergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:5550

Zaaknummer: 9767370

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: C.M.J. Moerkens en M.J. van der Veen

Wetsartikelen: 7:672 BW en 7:681 BW