

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd onregelmatig opgezegd, nu tussentijds opzegbeding ontbreekt. Matiging vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Werkgever had werknemer op gevolgen van tussentijdse opzegging moeten wijzen.

Feiten

Werknemer is bij Holland Gebouw Onderhoudsgroep B.V. (hierna: HGO) werkzaam op basis van een (tweede) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met als einddatum 14 augustus 2022. Op de arbeidsovereenkomst is de cao in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 2022-2024 (hierna: de cao) van toepassing. In de arbeidsovereenkomst is geen tussentijds opzegbeding opgenomen. Werknemer heeft op 29 maart 2022 zijn dienstverband bij HGO opgezegd per 1 mei 2022. HGO heeft met die opzegging ingestemd onder de voorwaarde dat – kort gezegd – werknemer geheimhouding in acht neemt en hij binnen twee jaar na vertrek bij HGO geen van haar relaties zal benaderen en ook niet bij die relaties in dienst zal treden. Bij brief van 2 mei 2022 heeft HGO werknemer medegedeeld dat haar voorstel is komen te vervallen, omdat werknemer heeft geweigerd aan de voorwaarde te voldoen. Tussen partijen is – in de kern – in geschil de vraag of werknemer de arbeidsovereenkomst onregelmatig heeft opgezegd. De kantonrechter heeft voor recht verklaard dat werknemer de arbeidsovereenkomst met HGO onregelmatig heeft opgezegd en hem veroordeeld tot betaling aan HGO van € 7199,54. Dit is het totaalbedrag na verrekening van € 9566,77 aan gefixeerde schadevergoeding en € 419,99 aan negatief verlofsaldo met € 2336,66 aan vakantiegeld en € 450,56 aan eindejaarsuitkering. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werknemer de arbeidsovereenkomst niet tussentijds kon opzeggen, nu in de arbeidsovereenkomst geen tussentijds opzegbeding was opgenomen. Het hof verenigt zich op dit punt met het oordeel van de kantonrechter. In aanvulling daarop overweegt het hof dat artikel 10 van de cao de wettelijke regeling van beëindiging van arbeidsovereenkomsten volgt en daaraan nadere invulling geeft, onder andere door middel van bepalingen over de wijze van opzegging door de werkgever (lid 5) en door de werknemer (lid 4). Een zelfstandige bepaling die het in afwijking van of in aanvulling op artikel 7:667 lid 3 BW mogelijk maakt dat de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds opzegt, valt in artikel 10 lid 4 van de cao niet te lezen. De bewoordingen en strekking van deze bepaling en van artikel 10 van de cao in zijn geheel verzetten zich tegen een dergelijke uitleg. Artikel 10 lid 4 van de cao moet zo worden begrepen dat daarin een

termijn voor opzegging is geregeld, voor het geval dat – ingevolge artikel 7:667 lid 3 BW – de arbeidsovereenkomst door de werknemer kan worden opgezegd. HGO maakt dan ook terecht aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding van artikel 7:677 lid 4 BW. Het hof is evenwel – anders dan de kantonrechter – van oordeel dat de door HGO verzochte vergoeding matiging verdient. HGO heeft werknemer niet duidelijk gemaakt welke gevolgen zij zou verbinden aan de onmogelijkheid van tussentijdse opzegging en de niet-aanvaarding van (haar voorwaarde van) het relatie-/concurrentiebeding. In het bijzonder heeft HGO werknemer niet duidelijk gemaakt dat in dat geval HGO aanspraak zou maken op (de gefixeerde schade)vergoeding en dat zij die vergoeding op € 9.700,88 (of welk bedrag dan ook) zou berekenen. Daarover heeft HGO werknemer pas bij brief van 2 mei 2022 geïnformeerd, op hetzelfde moment dat zij haar voorstel (voorwaarde) van het relatie-/concurrentiebeding heeft ingetrokken. In zoverre heeft HGO werknemer geen gelegenheid geboden om over die gevolgen na te denken, daarover juridisch advies in te winnen en zijn opzegging van de arbeidsovereenkomst of zijn niet-aanvaarding van het relatie-/concurrentiebeding te heroverwegen. Gelet op de ernst van de door HGO voorgenomen gevolgen voor de positie van werknemer, had HGO werknemer die gelegenheid moeten bieden. Het hof matigt de vergoeding tot een bedrag gelijk aan drie maandsalarissen (€ 7.700,19 bruto). Daarnaast past het hof de berekening van het negatieve verlofsaldo aan ten gunste van werknemer op basis van de door partijen overgelegde berekeningen en specificaties. HGO wordt tevens verplicht tot restitutie van een deel van de reeds door werknemer betaalde schadevergoeding.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-12-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:2782

Zaaknummer: 200.320.463/01

Rechters: H.J. van Kooten, M.D. Ruizeveld en P.S. Fluit

Advocaten: J. van Overdam en E.J. Eijsberg

Wetsartikelen: 7:677 lid 4 BW