

RECHTSPRAAK

Werkneemster en werkgever onderhandelen over vaststellingsovereenkomst. Aantal maanden later zegt werkgever eenzijdig de arbeidsovereenkomst op. Opzegging niet rechtsgeldig.*Feiten*

Werkneemster is op 15 januari 2020 in dienst getreden bij Excellent Tankcontainer B.V. (hierna: Excellent) als administrateur. Excellent is een bedrijf dat zich bezighoudt met de verhuur en lease van tankcontainers. In de zomer van 2022 heeft de directeur meegedeeld dat de tankcontainers binnenkort zouden worden verkocht, waardoor de functie van werkneemster zou vervallen. Hij heeft haar een conceptvaststellingsovereenkomst voorgelegd, waarin partijen het eens waren over de voorwaarden. Omdat de verkoopdatum van de containers nog onduidelijk was, kon de ontslagdatum niet worden ingevuld en is de vaststellingsovereenkomst niet gesloten. Uiteindelijk zijn de meeste containers in maart 2023 verkocht. Werkneemster kon op dat moment echter geen vaststellingsovereenkomst sluiten omdat zij ziek was. Op 30 januari 2024 heeft werkneemster zich weer beter gemeld. Werkneemster was in de veronderstelling dat partijen alsnog een vaststellingsovereenkomst zouden sluiten onder de voorwaarden zoals die in het eerdere concept stonden. Dat is echter niet gebeurd. In april 2024 heeft Excellent alternatieve voorstellen gedaan voor de afwikkeling van het dienstverband. Daar was werkneemster het echter niet mee eens, omdat die niet overeenkomen met de voorwaarden uit de conceptvaststellingsovereenkomst. Op 6 mei 2024 heeft zij een bericht ontvangen van ElixHR, namens Excellent, waarin is aangegeven dat de arbeidsrelatie zou eindigen. Excellent is per 1 mei 2024 ook gestopt met de loonbetalingen. Werkneemster heeft daaruit geconcludeerd dat Excellent de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2024 heeft opgezegd in strijd met de wet. Werkneemster vordert daarom om Excellent te veroordelen om haar te betalen: een billijke vergoeding, transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding, pro rata dertiende maand en opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen. Excellent heeft niet inhoudelijk gereageerd en heeft daarom voorgaande stellingen van werkneemster niet betwist.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft niet ingestemd met de opzegging door Excellent. In de wet staat in welke gevallen een werkgever eenzijdig de arbeidsovereenkomst kan opzeggen, zonder instemming. Volgens werkneemster is er geen sprake van één van die gevallen. Excellent heeft dat niet betwist. Zij heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door toch eenzijdig de overeenkomst op te zeggen. Werkneemster heeft daarom recht op een billijke vergoeding van € 5.700 bruto. In 2022 waren partijen het eens over de

voorwaarden voor een toekomstige vaststellingsovereenkomst, met een opzegtermijn van zes maanden en betaling van een bedrag gelijk aan de transitievergoeding. Werkneemster verwachtte na haar hersteldmelding op 30 januari 2024 dat Excellent deze voorwaarden zou aanhouden. Op 26 april 2024 vroeg zij om een nieuwe beëindigingsovereenkomst met een opzegtermijn van drie maanden, waardoor de overeenkomst zou eindigen op 1 september 2024. Excellent reageerde echter niet en zegde de arbeidsovereenkomst eenzijdig op per 1 mei 2024, vier maanden eerder dan met wederzijds goedvinden. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster hiervoor gecompenseerd moet worden. Naast de drie maanden gefixeerde schadevergoeding, veroordeelt de kantonrechter Excellent tot betaling van een billijke vergoeding van € 5.700 bruto, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

Ook moet Excellent een vergoeding voor de onregelmatige opzegging aan werkneemster betalen. Excellent heeft namelijk de arbeidsovereenkomst opgezegd zonder rekening te houden met de geldende opzegtermijn. Die vergoeding is gelijk aan het loon dat werkneemster zou hebben gekregen als Excellent bij de opzegging wel rekening zou hebben gehouden met de opzegtermijn. Daarnaast heeft werkneemster nog recht op een transitievergoeding en een dertiende maand, nu in de arbeidsovereenkomst staat opgenomen dat werkneemster recht heeft op een dertiende maand en in geval van tussentijdse beëindiging van het dienstverband het op de einddatum opgebouwde recht wordt uitbetaald. Ten slotte heeft werkneemster onbetwist gesteld dat zij bij het einde van de arbeidsovereenkomst vakantie-uren had opgebouwd, die zij niet genoten heeft. Ook deze moeten worden uitbetaald.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8223

Zaaknummer: 11163759

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: E. Heespelink

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:681 lid 1 sub a BW en 7:672 lid 11 BW