

RECHTSPRAAK

Werknemer zegt arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding onregelmatig op. Verschuldigde vergoeding gematigd tot bedrag gelijk aan vier maandsalarissen, mede vanwege korte duur dienstverband en studieschuld werknemer.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juli 2024 in dienst bij werkgeefster als junior juridisch incassomedewerker. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is overeengekomen voor bepaalde tijd (tot en met 30 juni 2025). In de arbeidsovereenkomst staat geen proeftijdbeding of mogelijkheid om tussentijds op te zeggen. In het van toepassing zijnde personeelshandboek staat dat er bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen proeftijd of mogelijkheid bestaat om tussentijds op te zeggen als dit niet in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen. Werknemer heeft op 30 juli 2024 de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 1 augustus 2024. Werkgeefster is niet akkoord gegaan met deze opzegging. Zij verzoekt de kantonrechter een vergoeding toe te kennen die even hoog is als het brutoloon van werknemer over de maanden augustus 2024 tot en met 1 juli 2025 (€ 23.760 bruto inclusief vakantietoeslag).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werknemer niet rechtsgeldig is. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat tegen hem is gezegd dat er geen opzegtermijn of proeftermijn hoefde te worden afgesproken omdat dit al wettelijk is geregeld en dat hij hierop gerechtvaardigd heeft mogen vertrouwen. Werknemer heeft dan ook niet rechtsgeldig opgezegd en is een vergoeding verschuldigd aan werkgever. De kantonrechter ziet aanleiding de vergoeding te matigen tot vier keer het brutomaandsalaris, hetgeen neerkomt op een bedrag van € 8.640 bruto inclusief vakantietoeslag. Werknemer had in dit geval beter moeten opletten of er een mogelijkheid was om op te zeggen. De vergoeding die wordt toegewezen bevat dus een stukje leergeld. Hij heeft daarbij op zitting uitgelegd dat hij op dit moment niet over een groot vermogen beschikt en ook nog een studieschuld heeft. Ook speelt de korte duur van het dienstverband een rol. Zo is er geen sprake van een maandenlange investering voor wat betreft het inwerken van een medewerker. Daarbij is ook de opleiding die werknemer bij werkgeefster zou gaan volgen, nog niet van start gegaan. Gelet op al deze omstandigheden acht de kantonrechter een vergoeding van vier brutomaandsalarissen redelijk.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:8450

Zaaknummer: 11296740 AZ VERZ 24-57

Rechters: Zander

Advocaten: N. der Kinderen en J.C.P. van Kollenburg

Wetsartikelen: 7:677 BW