

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster zegt op zonder inachtneming van de opzegtermijn. Verzoek werkgeefster tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster. Artikel 21 Rv: het volledig en naar waarheid aanvoeren van de van belang zijnde feiten.***

*Feiten*

Werkneemster treedt met ingang van 1 november 2023 voor bepaalde tijd in dienst van werkgeefster (hierna: De Kastanjeboom) in de functie van leidinggevende bediening tegen een brutomaandsalaris van € 2.563,44 vermeerderd met vakantietoeslag en emolumenten. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van 12 maanden en kan tussentijds worden opgezegd, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Op 4 juni 2024 zegt De Kastanjeboom de arbeidsovereenkomst mondeling per direct op. De Kastanjeboom komt terug op haar opzegging en stuurt op 9 juni 2024 aan werkneemster een concept-VSO waarbij de arbeidsovereenkomst eindigt op 31 juli 2024 met wederzijds goedvinden. Werkneemster maakt bezwaar tegen de reden van beëindiging. Werkneemster meldt zich ziek. De Kastanjeboom reageert met de mededeling dat werkneemster nevenwerkzaamheden verricht hetgeen gevolgen heeft voor haar loonbetaling en haar is verzocht dat zij deze werkzaamheden staakt en opgave doet van deze inkomsten, opdat die met het loon kunnen worden verrekend. Een alternatieve oplossing kan volgens De Kastanjeboom zijn dat werkneemster zich per omgaand hersteld meldt waarna zij de arbeidsovereenkomst per direct opzegt. De Kastanjeboom zal haar in dat geval niet aan de opzegtermijn houden. De Kastanjeboom betaalt het loon over de maanden augustus en september 2024 niet. Werkneemster maakt wederom bezwaar tegen de verrekening/opschorting van het loon en betwist dat zij een vergoeding ontvangt voor nevenwerkzaamheden. Zij heeft een voorstel gedaan voor een aangepaste vaststellingsovereenkomst. Via WhatsApp bericht De Kastanjeboom dat zij geen reactie heeft ontvangen en dat het contract afloopt op 31 oktober 2024 en niet wordt verlengd. Werkneemster bericht op 1 oktober 2024 per WhatsApp dat het haar duidelijk is geworden dat ze er niet uitkomen en dat zij per ingang van die dag de arbeidsovereenkomst opzegt zodat het loon over november niet ook nog ter sprake hoeft te komen. De Kastanjeboom verzoekt werkneemster te veroordelen tot betaling van een gefixeerde vergoeding van € 5.537,03 en tot betaling van de buitengerechtelijke incassokosten van € 901,85.

*Oordeel*

De Kastanjeboom heeft in haar verzoekschrift niet voldaan aan de in artikel 21 Rv neergelegde verplichting om de voor de beslissing van belang zijnde feiten volledig en naar waarheid aan te voeren. De gemachtigde van De Kastanjeboom heeft ervoor gekozen om alleen zijn deel van de correspondentie met de toenmalige gemachtigde van werkneemster over te leggen, hetgeen geen volledig beeld oplevert. De stelling in het verzoekschrift dat De Kastanjeboom “alleen maar kan gissen naar de redenen die werkneemster ertoe heeft gebracht om de arbeidsovereenkomst op 1 oktober 2024 per direct op te zeggen” is in het licht van de voorgeschiedenis tussen partijen als weinig waarachtig aan te merken. Vast staat dat werkneemster haar arbeidsovereenkomst een maand te vroeg heeft opgezegd. Zij is daarom in beginsel aan De Kastanjeboom een gefixeerde schadevergoeding van een maand loon verschuldigd. De kantonrechter is echter van oordeel dat de aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Het geschil tussen partijen is begonnen doordat De Kastanjeboom op 4 juni 2024 de arbeidsovereenkomst onregelmatig heeft opgezegd, vervolgens deze opzegging heeft vervangen door een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een vaststellingsovereenkomst per 31 juli 2024, waarbij het loon werd verrekend met onduidelijke schadeposten van De Kastanjeboom. In een situatie waarin de werkgever zelf streeft naar een zo snel mogelijke beëindiging van het dienstverband en hem in dat kader ernstig verwijtbaar handelen kan worden verweten door de hiervoor beschreven handelwijze, is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat diezelfde werkgever aanspraak maakt op een vergoeding voor het niet in acht nemen van de opzegtermijn door de werknemer. Daarbij komt ook dat De Kastanjeboom in een brief van 21 augustus 2024 een voorstel heeft gedaan dat De Kastanjeboom werkneemster niet aan de opzegtermijn zal houden indien zij zich hersteld meldt en de arbeidsovereenkomst per direct opzegt. Gelet echter op de voorgeschiedenis tussen partijen heeft werkneemster het door De Kastanjeboom geboden “alternatief” in redelijkheid mogen begrijpen als een aanbod om snel te vertrekken, van welk aanbod zij gebruik heeft gemaakt.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 11-02-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2025:1265

**Zaaknummer:** 1142546

**Rechters:** F.J. Lourens

**Advocaten:** Stichting Achmea Rechtsbijstand

**Wetsartikelen:** 21 Rv en 7:672 lid 11 BW