

RECHTSPRAAK

Onregelmatige opzegging door werknemer. De stellingen van werknemer over een eerdere opzegging zijn innerlijk tegenstrijdig, zodat de kantonrechter deze opzegging ongeloofwaardig acht.*Feiten*

Werknemer was van 1 maart 2023 tot eind 2024 werkzaam bij De Smockelaer B.V. Op 6 augustus 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld na een val van een ladder. De bedrijfsarts heeft werknemer volledig arbeidsongeschikt bevonden. Op 30 september 2024 heeft de gemachtigde van werknemer De Smockelaer gemaaild dat hij werknemer zou kunnen adviseren per 1 november aanstaande zijn dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen, onder betaling van (onder meer) een vergoeding. De Smockelaer heeft op 7 oktober 2024 gereageerd dat het geen probleem was daarin mee te denken. Na een e-mail van de gemachtigde van werknemer op 9 oktober 2024, heeft De Smockelaer bij brief van 21 oktober 2024 laten weten dat De Smockelaer het jammer vond dat werknemer zijn dienstverband wenste te beëindigen, dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst in dat geval diende op te zeggen, maar dat De Smockelaer bereid was een vaststellingsovereenkomst te sluiten, echter zonder vergoeding. Op 19 november 2024 heeft de gemachtigde van werknemer De Smockelaer laten weten te bevestigen dat werknemer de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd met ingang van 1 november 2024. De Smockelaer heeft bij brief van 17 december 2024 medegedeeld dat zij dit beschouwt als een onregelmatige opzegging en aanspraak gemaakt op de gefixeerde schadevergoeding als bedoeld in artikel 7:672 lid 11 BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat werknemer in de veronderstelling verkeerde dat sprake was van overeenstemming over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 november 2024 is niet van belang. Dat hij in die veronderstelling verkeerde, komt in elk geval niet door De Smockelaer. Uit de correspondentie volgt dat partijen in overleg waren over een vaststellingsovereenkomst, maar het niet eens zijn geworden over de voorwaarden. Uit niets blijkt dat er op enig moment overeenstemming is bereikt, ook niet over de datum van de beëindiging. De mededeling in de e-mail van 19 november 2024 van de gemachtigde van werknemer waarin deze bevestigt dat werknemer de arbeidsovereenkomst per 1 november 2024 heeft beëindigd, vindt geen steun in de voorafgaande correspondentie. Deze mededeling komt uit de lucht vallen, evenals de stelling dat werknemer de arbeidsovereenkomst op 30 september 2024 telefonisch zou hebben opgezegd. Deze stelling staat haaks op het debat dat partijen in september en oktober 2024 hebben gevoerd om te pogen in onderling overleg de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Gelet op de wisselende stellingen van werknemer over de

beëindiging van de arbeidsovereenkomst, acht de kantonrechter de door werknemer gestelde opzegging in september 2024 ongeloofwaardig. De kantonrechter kwalificeert de e-mail van 19 november 2024 als een opzegging met onmiddellijke ingang. Werknemer had ingevolge zijn arbeidsovereenkomst een opzegtermijn van één maand in acht moeten nemen. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging tot 1 januari 2025 had voortgeduurd. Ingevolge artikel 7:672 lid 11 BW is werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon van 19 november 2024 tot 1 december 2025. Na de verrekening met nog te betalen vakantiegeld en verschuldigde vakantie-uren, resteert een door werknemer aan De Smockelaer te betalen bedrag van € 1.344,23 aan gefixeerde schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 27-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:3243

Zaaknummer: 11497744 AZ VERZ 25-4

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: A.D.E. Bevers en R.M.W.H. Bedaux

Wetsartikelen: 7:672 BW