

## RECHTSPRAAK

Werkgever is als advocaat en procureur gevestigd te 's-Gravenhage. Werknemer drijft onder de naam X een juridisch adviesbureau te 's Gravenhage. Partijen hebben op 1 januari 2003 een schriftelijke arbeidsovereenkomst ondertekend voor de duur van een jaar, op basis waarvan werknemer in dienst is getreden van werkgever voor 16 uur per week. Bij schrijven van 22 juli heeft de werknemer de arbeidsovereenkomst wegens dringende reden (te late loonbetaling en “leugens en fantasie” van werkgever blijkens eerder schrijven) opgezegd en schadevergoeding gevorderd van de werkgever. Werkgever acht van een dringende reden geen sprake en vordert in reconventie schadevergoeding wegens niet in acht nemen van de opzegtermijnen. De rechtbank heeft in eerste aanleg geoordeeld dat geen sprake was van een dringende reden en dat de gevorderde gefixeerde schadevergoeding door de werkgever voor toewijzing vatbaar is. Tegen dit oordeel heeft werknemer appel aangetekend.

Het hof oordeelt als volgt. Gelet op de tekst van artikel 7:677 lid 1 BW dient het uitgangspunt te zijn, dat rechtens slechts relevant zijn de dringende redenen die als zodanig aan de wederpartij zijn medegedeeld. Ratio van deze mededelingsplicht is dat de wederpartij moet begrijpen waarom de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zodat hij zich kan beraden over de vraag of hij de opgegeven reden als juist erkent en ook als dringend aanvaardt. Dit brengt met zich, dat mededeling van de dringende reden slechts dan achterwege kan blijven als voor de wederpartij in redelijkheid geen enkele twijfel kan bestaan over de vraag welke reden aan de beëindiging ten grondslag is gelegd. Dat deze situatie zich in het onderhavige geval heeft voorgedaan, is gesteld noch gebleken. Dit betekent dat de rechtbank zich terecht heeft beperkt tot de vraag of de in de brief van 22 juli 2003 genoemde redenen, kunnen gelden als dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW. Met de rechtbank is het hof van oordeel dat de door werknemer in de brief van 22 juli 2003 vermelde “leugens en fantasie” onvoldoende zijn geconcretiseerd. Hieraan kan - gelet op hetgeen hiervoor is overwogen met betrekking tot de ratio van de mededelingsplicht - niet afdoen dat werknemer in zijn brief van 22 juli 2003 heeft aangegeven dat hij gelet op de lengte van de brief van werkgever van 18 juli 2003 (11 pagina's) op korte termijn nader zou ingaan op de daarin gestelde leugens en fantasie. Nu werknemer onvoldoende heeft gesteld voor het oordeel dat het werkgever zonder die nadere toelichting in redelijkheid duidelijk moest zijn waarop werknemer doelde, hoefde de rechtbank niet nader te onderzoeken of daadwerkelijk sprake is geweest van leugens aan de zijde van werkgever. Met de rechtbank is het hof van oordeel dat de tweede door werknemer in de brief van 22 juli 2003 aangehaalde reden, de voortdurend te late loonbetaling, strandt op de vereiste onverwijldheid van de opzegging, welke eis meebrengt dat de opzegging moet geschieden zodra de feiten welke de dringende reden vormen bekend zijn aan degene die, in dit geval, ontslag op staande voet neemt. Aan werknemer moet worden toegegeven dat het structurele

karakter van de late loonbetalingen ertoe kan leiden dat op een gegeven moment een punt wordt bereikt waarop “de druppel de emmer doet overlopen”, maar na die laatste druppel moet dan wel onverwijld worden gehandeld. Daar - gelet op het bepaalde in artikel 11 van de arbeidsovereenkomst - het loon over juli 2003 op 22 juli nog niet verschuldigd was, en het loon over juni 2003 had moeten worden betaald vóór 1 juli 2003, valt niet in te zien dat op dit punt aan het onverwijldheidsvereiste is voldaan.

Vaststaat dat in de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen tussentijds opzeggingsbeding als bedoeld in artikel 7:667 lid 3 BW is opgenomen. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst niet regelmatig tussentijds kan worden opgezegd anders dan op grond van een rechtsgeldige dringende reden. De enkele omstandigheid dat werkgever in zijn brief van 25 juli 2003 melding maakt van een opzegtermijn van één maand, maakt niet dat de arbeidsovereenkomst ondanks het ontbreken van een tussentijds opzeggingsbeding tussentijds kan worden opgezegd. In die brief kan niet een zodanige instemming met de beëindiging van de dienstbetrekking per 1 september 2003 worden gelezen, dat moet worden aangenomen dat sprake is geweest van wederzijds goedvinden per 1 september 2003. Dit betekent dat de gefixeerde schadevergoeding als bedoeld in artikel 7:680, eerste lid BW in beginsel moet worden gesteld op het tot 31 december 2003 verschuldigde loon. Daar ingevolge het zesde lid van genoemde bepaling, deze schadevergoeding niet verder kan worden gematigd dan tot drie maanden, heeft de rechtbank terecht de gevorderde schadevergoeding toewijsbaar geacht. Niet valt in te zien, dat onder “het in geld vastgestelde loon” als bedoeld in artikel 7:680 BW, het netto equivalent van dit loon moet worden verstaan. Met het bedrag van het in geld vastgestelde loon als bedoeld in artikel 7:680 lid 1 BW wordt bedoeld het bedongen bruto loon ten tijde van de opzegging (HR 17 november 1978, *NJ* 1979,149; *LJN* AC6392). Volgt bekrachtiging oordeel rechtbank.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 17-02-2009

**ECLI:** ECLI:NL:GHSGR:2009:BH5568

**Zaaknummer:** 105.005.431/01

**Wetsartikelen:** 7:679 BW, 7:677 BW en 7:680 BW