

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Opzegging zonder instemming. Toekenning billijke vergoeding (€ 4.000) op grond van artikel 7:681 BW. Geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgever vereist.

Werkneemster is op 1 januari 1999 in dienst van de rechtsvoorganger van werkgeefster getreden in de functie van kapster. Werkgeefster heeft op 5 januari 2015 bij het UWV op bedrijfseconomische gronden een ontslagvergunning voor werkneemster aangevraagd. Het UWV heeft de toestemming geweigerd, omdat de noodzaak voor een reorganisatie niet aannemelijk was gemaakt. Werkneemster heeft in januari 2015 als verlofwens schriftelijk kenbaar gemaakt dat zij verlof wil in week 31 en 32. Werkgeefster heeft zich op het standpunt gesteld dat werkneemster in week 30 en 31 verlof kan opnemen. Werkneemster is in week 31 en 32 niet op het werk verschenen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter haar een billijke vergoeding zoals bedoeld in artikel 7:681 lid 1 BW toe te kennen ten bedrage van € 57.699,07 bruto. Zij legt aan dit verzoek ten grondslag dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst op 4 augustus 2015 heeft opgezegd. Deze opzegging is in strijd met artikel 7:671 BW, omdat zij niet schriftelijk met deze opzegging heeft ingestemd en er geen sprake is van een van de in artikel 7:671 lid 1 onderdeel a tot en met h BW vermelde uitzonderingen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het er op zichzelf over eens dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd zonder dat werkneemster daarmee schriftelijk had ingestemd en zonder dat sprake was van een van de uitzonderingen van artikel 7:671 lid 1 onderdeel a tot en met h BW. Hieruit volgt dat de kantonrechter op grond van artikel 7:681 lid 1 BW de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding kan toekennen. Met betrekking tot de vraag of aan werkneemster een billijke vergoeding dient te worden toegekend, en zo ja, hoe hoog deze dient te zijn, dient acht worden geslagen op alle omstandigheden van het geval (in de memorie van toelichting (MvT) bij wetsvoorstel 33818 (p. 33) wordt gesproken van 'de uitzonderlijke omstandigheden van het geval'), waaronder de redenen waarom de werkgever heeft opgezegd en de vraag of en in hoeverre aan een van partijen een verwijt kan worden gemaakt. Voorts zal de kantonrechter acht slaan op de hoogte van het maandloon (€ 224,51 bruto) en de duur van het dienstverband (ruim 16 jaar), omdat deze factoren een indicatie zijn voor de 'waarde' die aan een dienstverband zou kunnen worden toegekend. Ook van belang is of de werknemer aanspraak heeft op een transitievergoeding (ter zitting is gebleken dat partijen ervan uitgaan dat werkneemster aan het einde van het dienstverband een transitievergoeding toekomt van € 1.596 bruto). Bij de hoogte van de billijke vergoeding dient ten slotte in aanmerking te worden genomen dat volgens de MvT (p.

32) bij ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever 'de werknemer hiervoor dient te worden gecompenseerd, ook om dergelijk handelen of nalaten van de werkgever te voorkomen'. De vergoeding draagt dus ook een punitief/afschrikwekkend karakter. Artikel 7:681 lid 1 BW bepaalt dat de kantonrechter aan de werknemer op diens verzoek ten laste van de werkgever een billijke vergoeding kan toekennen. Anders dan werkgeefster stelt, is hierbij niet expliciet als voorwaarde gesteld dat sprake dient te zijn van een ernstig aan de werkgever verwijtbaar handelen of nalaten. Met betrekking tot de vakantiekwestie dient aan werkgeefster het grootste verwijt te worden gemaakt. Voorts dient volgens werkneemster bij de bepaling van de billijke vergoeding rekening te worden gehouden met de omstandigheid dat zij naar verwachting tot haar pensioengerechtigde leeftijd geen vergelijkbare functie als kapster meer zal kunnen verkrijgen. Werkgeefster brengt hiertegen in dat dit 'gevolgencriterium' geen rol kan spelen bij de bepaling van de hoogte van een billijke vergoeding, omdat die gevolgen reeds zijn gecompenseerd met de transitievergoeding. Dit laatste is volgens de MvT (p. 33) inderdaad het geval. In de literatuur bestaat daar echter discussie over. De kantonrechter zal deze vraag hier in het midden laten, omdat in de gegeven omstandigheden de gevolgen van de opzegging in voldoende mate zijn gecompenseerd door de transitievergoeding van € 1.596 bruto, neerkomend op bijna 8 maanden salaris. Gelet op de bovengenoemde omstandigheden en overwegingen zal de kantonrechter een billijke vergoeding toekennen van € 4.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-10-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:7538

Zaaknummer: 4382614 AE VERZ 15-129 SW/1581

Rechters: P. Krepel

Advocaten: E.N. Mulder en Y. van der Linden

Wetsartikelen: 7:671 BW en 7:681 BW