

RECHTSPRAAK

werknemer/IRN

Toekenning van transitievergoeding, billijke vergoeding (€ 20.000) ex artikel 7:681 lid 1 onderdeel a BW en vergoeding voor onregelmatige opzegging. Dat werkgever zich niet heeft gedragen als goed werkgever, is van belang voor hoogte billijke vergoeding. Voorwaardelijk ontslag op staande voet niet onverwijld medegedeeld. Ernstig verwijtbare opzegging, door strijd met artikel 7:671 BW.

Werknemer is reeds 20 jaar in dienst bij Stichting Islamic Relief Nederland (hierna: IRN), laatstelijk tegen een brutomaandsalaris van € 4.154,91 exclusief vakantietoeslag. Op 17 december 2015 heeft IRN werknemer bericht dat (een deel van) zijn taken zouden worden overgenomen door een nieuwe werknemer. Werknemer heeft bij brief van 23 december 2015 geprotesteerd tegen de functiewijziging. Na enkele correspondentie over en weer heeft IRN werknemer begin januari 2016 uitgenodigd voor een gesprek. Werknemer, die op dat moment ziek was, heeft zijn beschikbaarheid doorgegeven en heeft aangegeven een adviseur mee te willen nemen naar dit gesprek. IRN heeft werknemer op 8 januari 2016 laten weten: 'Indien u niet verschijnt, beschouwen wij dit als weigeren gevolg te geven aan een redelijk verzoek van de werkgever op grond waarvan wij mede u thans ontslag op staande voet aanzeggen.' Op 24 februari heeft IRN werknemer kort gezegd laten weten dat werknemer het vertrouwen ernstig heeft beschaamd en dat geen behoefte bestaat de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Werknemer verzoekt onder meer een vergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 22.436,51), een transitievergoeding (€ 36.194) en een billijke vergoeding (€ 50.000). IRN verweert zich tegen het verzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vooropgesteld wordt dat het vereiste van onverwijld mededeling van de dringende reden ertoe strekt dat voor de werknemer onmiddellijk duidelijk is welke eigenschappen of gedragingen de werkgever hebben genoopt tot het beëindigen van de dienstbetrekking. De door IRN op 8 januari 2016 gedane mededeling voldoet niet aan deze vereisten. Nu de gestelde dringende reden(en), nog daargelaten de juistheid daarvan, niet op de voet van artikel 7:677 lid 1 BW onverwijld is (zijn) medegedeeld, is geen sprake van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet. Dit leidt tevens tot de slotsom dat sprake is van een onregelmatige opzegging, omdat is opgezegd tegen een eerdere dag dan die tussen partijen geldt. IRN is daarom de onder artikel 7:672 lid 9 BW genoemde vergoeding wegens onregelmatige opzegging aan werknemer verschuldigd. Voor wat betreft de transitievergoeding ex artikel 7:673 BW oordeelt de kantonrechter dat, nu de

arbeidsovereenkomst niet met instemming van werknemer is geëindigd en er geen sprake is van een van de in artikel 7:671 BW genoemde opzeggingsgronden, IRN deze is verschuldigd. Dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, is niet komen vast te staan. Het betoog dat IRN moet worden beschouwd als een 'kleine werkgever' is gemotiveerd door werknemer bestreden. Dat de overbruggingsregeling (minder dan 25 werknemers, negatief eigen vermogen en geen nettoresultaat over de voorafgaande drie boekjaren) op IRN van toepassing is, is niet nader onderbouwd en niet komen vast te staan. Betreffende de billijke vergoeding oordeelt de kantonrechter dat een opzegging die niet rechtsgeldig wordt geacht als zodanig al ernstig verwijtbaar is, omdat is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Derhalve moet het verzoek van de werknemer om toekenning van een billijke vergoeding worden toegewezen. De wijze waarop IRN werknemer na twintig jaar heeft 'overvallen' met forse kritiek op zijn functioneren, zonder enige vorm van een verbetertraject, en het feit dat zij reeds een vervanger had aangezocht, alsmede de ongefundeerde beschuldiging van inbraak aan het adres van werknemer getuigt niet van goed werkgeverschap en valt IRN ernstig aan te rekenen. Bovendien heeft IRN ten onrechte geweigerd dat werknemer zich bij het gesprek waarin het disfunctioneren zou worden besproken zou laten bijstaan door zijn juridisch adviseur, heeft zij geen nieuwe afspraak willen maken, maar is zij overgegaan tot een voorwaardelijk ontslag op staande voet. Dit alles wegende zal de kantonrechter de billijke vergoeding dan ook vaststellen op een bedrag van € 20.000.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-04-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:5761

Zaaknummer: EA VERZ 16-281

Rechters: L. Voetelink

Advocaten: E.S. Lassche en S. Springer

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 lid 2 BW, 7:672 lid 9 BW, 7:673 lid 7 onderdeel c BW, 7:677 lid 1 BW, 7:678 lid 1 BW, 7:678 lid 2 onderdeel d, g en j BW en 7:681 lid 1 onderdeel a BW