

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Opzegging zonder instemming. Billijke vergoeding ex artikel 7:681 lid 1 BW moet worden gerelateerd aan de grondslag hiervoor: de niet-regelmatige opzegging. Eventuele aanvullende schadevergoeding (werkneemster stelt dat sprake is van seksuele intimidatie), kan bijvoorbeeld op grond van artikel 7:611 BW worden gevorderd.

Werkneemster start op 1 augustus 2015 de opleiding (junior) accountmanager in de vorm van een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en treedt als leerling-werknemer op 1 september 2015 in dienst bij werkgever. Werkneemster is herhaaldelijk gewaarschuwd voor het te laat op haar werk verschijnen. Op 26 februari 2016 vindt er seksueel contact plaats tussen werkneemster en B, directeur van werkgever. Op dinsdag 8 maart 2016 krijgt werkneemster wederom een waarschuwing voor het te laat op het werk verschijnen. Werkgever zegt tijdens dit gesprek mondeling de arbeidsovereenkomst op tegen 31 maart 2016. Werkneemster stelt dat werkgever de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW heeft opgezegd en verzoekt op grond van artikel 7:681 lid 1 onderdeel a BW om toekenning van een billijke vergoeding. Daarnaast stelt werkneemster dat werkgever in strijd met artikel 7:672 BW niet de opzegtermijn van één maand in acht heeft genomen, waardoor werkgever een vergoeding verschuldigd is gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde brutoloon van één maand.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet voldoende is vast komen te staan dat werkneemster (mondeling) heeft ingestemd met de opzegging van haar arbeidsovereenkomst. Met het ontbreken van de schriftelijke instemming van werkneemster staat vast dat de arbeidsovereenkomst onregelmatig is geëindigd als bedoeld in artikel 7:681 lid 1 onderdeel a BW. Nu werkgever – onbetwist – bij de opzegging niet de termijn als bedoeld in artikel 7:672 lid 2 onderdeel a BW in acht heeft genomen, is werkgever op grond van artikel 7:672 lid 10 BW een vergoeding verschuldigd gelijk aan het loon van één maand (€ 690,66 bruto). Niet is gesteld of gebleken is dat het ontslag van werkneemster verband hield met het seksuele contact tussen B en haar op 26 februari 2016 dan wel met andere – door werkgever betwiste – seksuele contacten tussen hen beiden. Onder verwijzing naar de wetgeschiedenis wordt geoordeeld dat werkneemster in beginsel recht heeft op een billijke vergoeding (*Kamerstukken I 2013/14, 33818, C, p. 99 en 113*). Zij heeft echter geen recht op een transitievergoeding, omdat zij ten tijde van het ontslag nog geen 24 maanden in dienst was.

Werkneemster stelt dat bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding rekening moet worden gehouden met de omstandigheid dat werkgever zich niet als een goed werkgever heeft

gedragen als bedoeld in artikel 7:611 BW. Dit volgt, kort gezegd, uit de – door haar gestelde – seksuele intimidatie van B, die als directeur van werkgever hierdoor zijn zorgplicht jegens werkneemster heeft geschonden. De kantonrechter verwierpt dit betoog. Het gaat om een verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding in plaats van vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst (art. 7:681 lid 1 BW). De hoogte van deze billijke vergoeding moet dan gerelateerd zijn aan de grondslag hiervoor, te weten: de niet-regelmatige opzegging door werkgever wegens het ontbreken van schriftelijke instemming van werkneemster. Indien werkneemster meent dat zij door de billijke vergoeding onvoldoende compensatie geboden krijgt voor de schade die zij lijdt als gevolg van de gedragingen van werkgever dan wel B tijdens de arbeidsovereenkomst die als slecht werkgeverschap zijn te kwalificeren, kan zij wellicht, bijvoorbeeld op grond van artikel 7:611 BW, vergoeding van die schade vorderen van werkgever en/of B zelf. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding zijn de volgende omstandigheden van belang. De arbeidsovereenkomst zou, partijen zijn het hierover eens, gelet op de duur van de BBL, eindigen op 31 juli 2018. Hierdoor bedraagt de loonschade, gerekend vanaf 1 mei 2016 (na de fictieve opzegmaand), van de voortijdige onregelmatige opzegging maximaal (27 maanden x € 690,66 bruto) € 18.647,82 bruto. Niet uitgesloten is echter dat werkneemster na de (onregelmatige) opzegging van de arbeidsovereenkomst per 1 april 2016 bij een ander leerbedrijf haar BBL zou kunnen voortzetten. De duur van vertraging die werkneemster vanwege de onregelmatige opzegging mogelijk zou oplopen zou, schattenderwijs, beperkt zijn tot enkele maanden. Gelet op al deze omstandigheden, waaronder dus ook de onregelmatigheid van de opzegging zelf, stelt de kantonrechter de door werkgever aan werkneemster te betalen billijke vergoeding vast op een bedrag van € 7.500 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 27-07-2016

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2016:5507

Zaaknummer: 5122602 \ HA VERZ 16-186 \ 475 \ 28195

Rechters: B.J. Engberts

Advocaten: J.W. Mouthaan en I. Visscher

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:672 BW en 7:681 BW