

RECHTSPRAAK

Tussentijdse opzegbepaling in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd blinkt niet uit in duidelijkheid. Vervolgens is het de vraag of partijen na opzegging van de arbeidsovereenkomst door werknemer een minnelijke regeling hebben getroffen over de vergoeding die werknemer moet betalen wegens die opzegging.

Feiten

In de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is de volgende tussentijdse opzegbepaling opgenomen: “Het dienstverband kan tussentijds tegen het einde van de maand door ieder der partijen, met goedkeuring van beide partijen per aangetekende brief worden opgezegd. De werkgever neemt een opzegtermijn in acht van 2 maanden. Voor de werknemer geldt een opzegtermijn van 1 maand.” De bedoeling van deze bepaling was dat men tussentijds uit elkaar zou kunnen gaan voor het geval het niet goed zou gaan of als partijen grote problemen met elkaar zouden hebben. Werknemer geeft bij zijn manager aan dat hij bij werkgeefster niet op zijn plek zat. Bij het uitblijven van een oplossing heeft werknemer de arbeidsovereenkomst tussentijds beëindigd. Werkgeefster is van mening dat voor de opzegging de goedkeuring van beide partijen nodig is. Vervolgens ontstaat er een discussie tussen partijen over de vraag of zij een regeling hebben getroffen over de vergoeding die werknemer wegens de opzegging moet betalen. Werkgeefster vordert primair een (vermeend overeengekomen) vergoeding van € 6.000 en subsidiair een gefixeerde schadevergoeding van € 28.425,60.

Oordeel

De kantonrechter is op de eerste plaats van oordeel dat de tussentijdse opzegbepaling in de arbeidsovereenkomst niet anders gelezen kan worden, dan dat partijen de mogelijkheid hebben de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds te kunnen opzeggen, met elk een andere opzegtermijn. De formulering is tegenstrijdig, zoals werkgeefster ook heeft toegegeven. In de bepaling staat namelijk dat de arbeidsovereenkomst door elk van de partijen kan worden opgezegd, maar dat dit alleen kan met goedkeuring van beide partijen. Hoe dan ook, partijen hebben afgesproken dat een tussentijdse opzegging mogelijk is. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat hij voorafgaand aan de opzegging overleg heeft gevoerd met zijn manager. Dit is door werkgeefster niet betwist. Dit betekent dat werknemer de arbeidsovereenkomst mocht opzeggen en dit ook daadwerkelijk heeft gedaan. Vervolgens stelt de kantonrechter zich op het standpunt dat een overeenkomst tot stand komt door aanbod en aanvaarding. Daarbij is volgens de kantonrechter van belang dat aanbod en aanvaarding niet uitdrukkelijk hoeven plaats te vinden, zij kunnen in elke vorm geschieden en

kunnen besloten liggen in een of meer gedragingen. De kantonrechter is van oordeel dat tussen partijen geen overeenkomst tot stand is gekomen. Dat partijen het eens zijn geworden over een te betalen bedrag is een essentieel onderdeel van de overeenkomst, maar in dit geval op zichzelf niet voldoende voor de conclusie dat overeenstemming bestond over alle essentialia van een overeenkomst. Zoals blijkt uit de correspondentie zou werknemer nog met een betalingsvoorstel komen. De deal tussen partijen was dus in zoverre nog niet rond, omdat er over een essentieel onderdeel – namelijk het moment en de termijnen van de betaling – nog geen overeenstemming was bereikt. De vorderingen van werkgeefster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:5395

Zaaknummer: 7878988 UC EXPL 19-6817

Rechters: M.E. Heinemann

Advocaten: E. van Dijk en E. Doornbos

Wetsartikelen: 6:217 BW, 7:672 BW en 7:677 lid 4 BW