

RECHTSPRAAK

Het beroep van de werkgeefster op een gefixeerde schadevergoeding is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. De opzegging van werknemer één maand te vroeg was namelijk een vergissing.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2015 in dienst getreden bij werkgeefster. In de van toepassing zijnde cao is bepaald dat er een opzegtermijn van twee kalendermaanden geldt. Werknemer heeft in april 2022 een paar weken in voorlopige hechtenis gezeten en is na afloop daarvan in mei 2022 door de werkgeefster op non-actief gezet met behoud van loon. Werkgeefster heeft medio 2022 bij deze rechtbank een verzoek ingediend om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De mondelinge behandeling van dit verzoek stond gepland op 7 oktober 2022. Werknemer heeft op 12 augustus 2022 per e-mail zijn arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 oktober 2022. Werkgeefster heeft werknemer er bij e-mail van 24 augustus 2022 op gewezen dat hij de arbeidsovereenkomst onregelmatig heeft opgezegd omdat de opzegtermijn twee maanden bedraagt. Werkgeefster maakt daarom aanspraak op een gefixeerde schadevergoeding. Zij verzoekt om een bevestiging van werknemer dat hij akkoord is met verrekening op de eindafrekening. Werknemer heeft in reactie hierop bij e-mail van dezelfde datum geschreven dat hij per abuis een onjuiste opzegtermijn heeft gehanteerd en dat hij zijn dienstverband per 1 november 2022 opzegt. Hij gaat daarom niet akkoord met de verrekening van de gefixeerde schadevergoeding. Werkgeefster heeft haar aanspraak op een gefixeerde schadevergoeding gehandhaafd. Werknemer heeft bij e-mail van 31 augustus 2022 verklaard dat hij niet met de verrekening instemt, omdat de aanspraak van werkgeefster op de gefixeerde schadevergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Werkgeefster heeft in reactie hierop bij e-mail van 8 september 2022 een procedure aangekondigd. Werkgeefster vordert betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Vast staat dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst een maand te vroeg heeft opgezegd. Hij is daarom in beginsel aan werkgeefster een gefixeerde schadevergoeding van een maand loon verschuldigd. De kantonrechter deelt echter het standpunt van werknemer dat het beroep van werkgeefster op de gefixeerde schadevergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De kantonrechter neemt daarbij in aanmerking dat niet in geschil is dat de opzegging van werknemer per 1 oktober 2022 in plaats van per 1 november 2022 een vergissing was. Werkgeefster heeft er niet aan willen meewerken deze vergissing

recht te zetten omdat zij daarbij geen belang had. Werknemer had er echter wel groot belang bij; als gevolg van deze vergissing is hij een maand salaris misgelopen en maakt werkgeefster daarbovenop aanspraak op een gefixeerde schadevergoeding van nóg een maandsalaris. Voor werkgeefster geldt dat haar positie als gevolg van de gemaakte fout juist is verbeterd. Als de procedure zou zijn voortgezet zou de arbeidsovereenkomst op z'n vroegst per 1 november zijn ontbonden. Omdat werknemer met behoud van loon was geschorst, had werkgeefster het loon van werknemer in dat geval tot 1 november 2022 moeten doorbetalen. Werkgeefster stelt weliswaar terecht dat uit vaste jurisprudentie volgt dat aan het oordeel van een rechter dat een aanspraak op gefixeerde schadevergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is zware motiveringseisen worden gesteld, maar deze jurisprudentie ziet op situaties waarin de werknemer aanspraak maakt op een gefixeerde schadevergoeding en de zware motiveringseisen de bescherming van de werknemer dienen. In dit geval is het echter werkgeefster als werkgever die aanspraak maakt op een gefixeerde schadevergoeding. Het verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:4440

Zaaknummer: 10107826 UE VERZ 22-284

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: G. van Wankum-Bakker

Wetsartikelen: 7:672 BW en 7:672 lid 11 BW