

RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst is onregelmatig opgezegd door werkgever.
Werknemer maakt aanspraak op een billijke vergoeding ter
compensatie van de onregelmatige opzegging.***

Feiten

Werknemer is op 22 maart 2021 voor de duur van zeven maanden in dienst getreden bij J&S Schoonmaak B.V. (hierna: werkgeefster), laatstelijk in de functie van glazenwasser. De arbeidsovereenkomst is vervolgens tweemaal verlengd. Op 1 september 2022 heeft werkgeefster aan werknemer via Whatsapp laten weten dat het contract de dag ervoor is afgelopen en niet wordt verlengd. Werkgeefster heeft het einde van het dienstverband afgerekend tegen 22 oktober 2022. Werkgeefster heeft op 26 november 2022 een bedrag van € 1.927,26 netto, zijnde salaris september 2022, een bedrag van € 4.743,86 netto, zijnde salaris en eindafrekening oktober 2022 en een bedrag van € 816,62 netto aan transitievergoeding aan de werknemer voldaan. Na 1 september 2022 is er geen uitvoering meer gegeven aan het dienstverband. Werknemer berust in beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer verzoekt in deze procedure onder meer werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding ter hoogte van € 51.804,24, alsmede een transitievergoeding ter hoogte van € 1.992,02.

Oordeel

Het verzoek om toekenning van een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging moet met toepassing van artikel 7:686a lid 4 sub BW niet-ontvankelijk worden verklaard, omdat het niet is ontvangen binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Verder dient beoordeeld te worden of de mededeling bij Whatsapp-bericht van 1 september 2022 door werknemer terecht is opgevat als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer het bericht van 1 september 2022 heeft mogen opvatten als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Uit de bewoordingen van de Whatsapp-berichten van 1 september 2022 '*Contract wordt niet verlengd, liep gister af, spullen inleveren en dan staan we quit*', heeft werknemer mogen afleiden dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst heeft willen opzeggen. Zo wordt er medegedeeld dat werknemer de bedrijfseigendommen dient in te leveren en wordt er ondubbelzinnig medegedeeld dat partijen daarna klaar zijn. Deze omstandigheden omvatten naar het oordeel van de kantonrechter meer dan slechts een mededeling dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd, maar is gericht op het direct beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast is er niet gebleken dat werkgeefster met inachtneming van artikel 7:671 BW heeft opgezegd en werknemer heeft ingestemd met de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Dat

de wil van werknemer is gericht op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst moet blijken uit een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van werknemer, en die ontbreekt. Het voorgaande leidt ertoe dat de opzegging onregelmatig is. Werknemer heeft verklaard te berusten in de opzegging, zodat de arbeidsovereenkomst per de datum van de Whatsapp-berichten, te weten 1 september 2022, is geëindigd. Werkgeefster heeft aangevoerd dat de transitievergoeding is uitbetaald en hiervan een berekening en een betaalbewijs overgelegd. Tegenover de gemotiveerde berekening en hoogte van de transitievergoeding is geen verweer gevoerd door werknemer. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat de transitievergoeding is uitbetaald aan werknemer en zal dit deel van het verzoek afwijzen. Tevens is met de vaststelling dat geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgeefster, het ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster gegeven. Werknemer dient hiervoor door middel van een billijke vergoeding gecompenseerd te worden. Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding speelt mee hoelang naar verwachting het dienstverband zou hebben voortgeduurd. Onvoldoende is gebleken of onderbouwd door werknemer dat er sprake was van een ziekmelding en arbeidsongeschiktheid. Indien werkgeefster op juiste wijze het einde van de arbeidsovereenkomst had aangezegd, was werknemer nog enige tijd bij werkgeefster in dienst geweest. Aan werknemer is inmiddels het loon inclusief eindafrekening en transitievergoeding betaald en werknemer heeft inmiddels een nieuwe baan. De stelling van werknemer dat de billijke vergoeding gelijk aan de duur van het maximale ziekteverlof dient te zijn, volgt de kantonrechter niet. De kantonrechter is onder de gegeven omstandigheden van oordeel dat werknemer met het toekennen van een billijke vergoeding gelijk aan twee brutomaandsalarissen, een totaalbedrag van € 4.771,44 bruto, is gecompenseerd voor de onregelmatige opzegging door werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:775

Zaaknummer: 10174499 EJ VERZ 22-85355

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: C.M. van Ommeren, mr. K.G. Dorrepaal en mr. J.H. Ligtenberg

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:681 lid 1 sub a BW, 7:672 lid 10 BW en 7:686a lid 4 sub a BW