

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft niet rechtsgeldig opgezegd. Werknemer met bepaaldetijdcontract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid heeft recht op een gefixeerde schadevergoeding (€ 19.872 bruto) en transitievergoeding (€ 1.656 bruto).

Feiten

Werknemer is op 1 april 2022 voor bepaalde tijd (1 jr) zonder tussentijdse opzegmogelijkheid in dienst getreden bij werkgever in de functie van vertegenwoordiger tegen een brutomaandsalaris van € 4.600 exclusief vakantietoeslag. Vanaf de zomer van 2022 zijn tussen werknemer en werkgever over en weer misverstanden en irritaties ontstaan. Werknemer heeft op 18 november 2022 aangegeven liever aan te worden gestuurd door X dan door Y, beiden eigenaars/bestuurders van werkgever. Op 28 november 2022 heeft werknemer telefonisch contact opgenomen met werkgever over het uitblijven van loonbetaling. Dit gesprek is uitgelopen op een woordenwisseling. Later die dag ontvangt werknemer een mail waarin werkgever onder meer heeft geschreven dat hij uit werknemers woorden heeft afgeleid dat werknemer wenst te stoppen. Op 5 december kan hij zijn spullen inleveren. Werknemer is na deze mail niet meer op het werk verschenen. Werknemer verzoekt de kantonrechter een verklaring voor recht te geven dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst in strijd met de wet is. Verder wordt verzocht om een gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

Voor zover werkgever heeft aangevoerd dat hij de arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd, maar dat werknemer dat heeft gedaan, overweegt de kantonrechter als volgt. Uit vaste jurisprudentie volgt dat ook als werknemer uitlatingen doet die erop neer komen dat hij ermee stopt – wat werknemer betwist – het op de weg van werkgever ligt om nader onderzoek te doen naar deze uitlatingen. Ook is werkgever verplicht werknemer over de gevolgen van een dergelijke opzegging te informeren. Niet gesteld of gebleken is dat werkgever dit onderzoek heeft gedaan, of dat werknemer is gewezen op de nadelige gevolgen van zijn gestelde opzegging. Dit betekent dat niet vast is komen te staan dat werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. De kantonrechter stelt vast dat het juist werkgever is geweest die op 28 november de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. De uitlatingen van werkgever zijn niet anders op te vatten dan als een opzegging met onmiddellijke ingang. Partijen hebben daar ook naar gehandeld; werknemer is niet meer op het werk verschenen en werkgever heeft werknemer ook niet meer opgeroepen of gevraagd waarom hij niet meer op het werk verscheen. De kantonrechter is van oordeel dat deze opzegging niet rechtsgeldig is.

Werknemer heeft recht op een gefixeerde schadevergoeding van € 19.872 bruto en een transitievergoeding van € 1.656 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:4784

Zaaknummer: 10307594 \ AO VERZ 23-9 (rvk)

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: I.R. Feddema

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671c BW en 7:673 BW