

RECHTSPRAAK

Vergoeding ter grootte van loon over opzegtermijn (gefixeerde schadevergoeding) na ontslag op staande voet. De opzegtermijn die geldt voor de ontslagen werknemer is bepalend. Het hof had ambtshalve moeten vaststellen dat het door werkgever verzochte bedrag (opzegtermijn werkgever) niet toewijsbaar was.

Feiten

Werknemer is sinds 2009 in dienst bij Autoschade Zutphen B.V. (hierna: werkgever) en is op 20 oktober 2020 op staande voet ontslagen. Werkgever verzoekt in deze procedure werknemer op de voet van artikel 7:677 lid 2 en 3 BW te veroordelen tot betaling van € 17.903,19 bruto. Werkgever heeft daaraan ten grondslag gelegd dat werknemer door opzet, althans door schuld, aan werkgever een dringende reden heeft gegeven de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen en dat de opzegtermijn van werkgever drie maanden bedroeg. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Het hof heeft werknemer daarentegen veroordeeld tot betaling van € 17.903,19. In de parallelle procedure over de geldigheid van het ontslag op staande voet, heeft het hof geoordeeld dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In dat oordeel ligt besloten dat sprake is van opzet, althans schuld van werknemer, in de zin van artikel 7:677 lid 2 BW. De verzochte geldvordering is toewijsbaar. De hoogte daarvan is door werknemer niet bestreden, zodat het hof daarvan uitgaat.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Het middel klaagt dat het hof bij de vaststelling van de hoogte van de vergoeding op grond van artikel 7:677 lid 2 en 3 onder a BW ten onrechte is uitgegaan van de opzegtermijn van de opzeggende partij (drie maanden als opzegtermijn van de werkgever) in plaats van de opzegtermijn van de partij die de dringende reden geeft (één maand als opzegtermijn van de werknemer). Op grond van artikel 7:677 lid 2 BW is de partij die door opzet of schuld aan de andere partij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen een vergoeding verschuldigd, indien de wederpartij van die bevoegdheid gebruik heeft gemaakt. Als het, zoals in dit geval, gaat om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, bepaalt artikel 7:677 lid 3 onder a BW dat de vergoeding gelijk is aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. Aangenomen moet worden dat de vergoeding strekt ter compensatie van het nadeel dat de wederpartij van de veroorzaker van de dringende reden lijdt, doordat zij wordt geconfronteerd met een eerder einde van de arbeidsovereenkomst dan het geval zou zijn geweest bij opzegging met

inachtneming van de geldende opzegtermijn door de partij die aan haar wederpartij een dringende reden voor ontslag op staande voet heeft gegeven. Voor de hoogte van de vergoeding is daarom beslissend de opzegtermijn die geldt voor de partij die de dringende reden geeft. Het door het hof toegewezen bedrag van € 17.903,19 is gebaseerd op het loon van werknemer over drie maanden. Drie maanden is de opzegtermijn die gold voor werkgever. Voor werknemer gold een opzegtermijn van één maand. Het hof had moeten vaststellen dat het door werkgever verzochte bedrag op grond van artikel 7:677 lid 3 BW niet volledig toewijsbaar is. Daaraan doet niet af dat werknemer de hoogte van de door werkgever verzochte vergoeding niet heeft bestreden. Het hof diende immers ambtshalve na te gaan of een rechtsgrond bestond voor (volledige) toewijzing van het verzoek. Het middel slaagt. Op suggestie van de advocaat-generaal hebben partijen zich uitgelaten over de opzegtermijn die voor werknemer gold. Zij zijn het erover eens dat deze één maand beliep. De Hoge Raad kan dus zelf de zaak afdoen.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 07-07-2023

ECLI: ECLI:NL:HR:2023:1058

Zaaknummer: 22/03660

Rechters: M.J. Kroeze, C.E. Du Perron, C.H. Sieburgh, F.J.P. Lock en G.C. Makink

Advocaten: J.W. de Jong en J.P. Heering

Wetsartikelen: 7:677 BW lid 3 BW en 25 Rv