

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst niet met wederzijds goedvinden geëindigd, maar door opzegging van werkgever. Billijke vergoeding (€ 3.500), gefixeerde schadevergoeding (€ 2.835) en transitievergoeding toegewezen (€ 117,08).

Feiten

Werknemer is op 8 februari 2023 voor bepaalde tijd (één jaar) in dienst getreden van werkgever in de functie van loodsmedewerker tegen een brutomaandsalaris van € 1.750 exclusief vakantietoeslag. Op 14 april 2023 hebben partijen een gesprek gehad (hierna: het gesprek). Diezelfde dag is de arbeidsovereenkomst tussen partijen tot een einde gekomen, maar partijen verschillen van mening over hoe dat is gebeurd. Volgens werknemer heeft werkgever hem ontslagen en daarom verzoekt hij in deze procedure werkgever te veroordelen aan hem een transitievergoeding (€ 117,08 bruto), een gefixeerde schadevergoeding (€ 2.835 bruto) en een billijke vergoeding (€ 18.365,85 bruto) te betalen. Werkgever is het hier niet mee eens. Hij stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst tijdens het gesprek d.d. 14 april 2023 op initiatief van werknemer met wederzijds goedvinden is beëindigd.

Oordeel

De kantonrechter wijst de verzoeken van werknemer gedeeltelijk toe en overweegt daartoe als volgt. Werkgever stelt dat werknemer tijdens het gesprek heeft gezegd dat hij de arbeidsovereenkomst per direct wilde opzeggen. Voor een opzegging van de werknemer is volgens vaste jurisprudentie een duidelijke en ondubbelzinnige, op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerichte verklaring nodig. Werkgever dient vervolgens te onderzoeken of werknemer de beëindiging met alle daaraan verbonden nadelige gevolgen werkelijk wenst. Tegenover de betwisting door werknemer dat hij tijdens het gesprek heeft verklaard de arbeidsovereenkomst te willen opzeggen, heeft werkgever onvoldoende concrete feiten en omstandigheden aangevoerd waaruit kan blijken dat (i) werknemer deze verklaring daadwerkelijk heeft gedaan en (ii) werknemer zich ten volle bewust was van de ernstige gevolgen daarvan. Dit leidt tot het oordeel dat er in deze procedure van uit wordt gegaan dat de arbeidsovereenkomst niet na opzegging door werknemer met wederzijds goedvinden is beëindigd. Werkgever heeft aangevoerd dat hij na het gesprek, toen hij merkte dat werknemer zich niet meer op het terrein bevond, heeft besloten om het contract per direct te beëindigen. Dit kwalificeert als een opzegging door werkgever. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer niet schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging. Dat sprake is van een andere omstandigheid die zou kunnen leiden tot een rechtsgeldige opzegging is niet gebleken.

Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst aldus niet rechtsgeldig opgezegd. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding ad € 3.500 bruto toegekend. Bij de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding is rekening gehouden met de fictieve resterende duur van de arbeidsovereenkomst (eind bepaalde tijd), de privégevolgen van het ontslag (verblijf bij Leger des Heils en opgelopen schulden) en de verwachte duur van het vinden van een vergelijkbare baan (leeftijd 20 jaar, arbeidsmarktkrapte: twee maanden). De transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding worden niet in mindering gebracht. Ook worden aan werknemer de verzochte gefixeerde schadevergoeding (€ 2.835 bruto) en de transitievergoeding (€ 117,08) toegekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:6852

Zaaknummer: 10499086 / VZ VERZ 23-5601

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: G.L. Gijsberts

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 BW, 7:673 BW, 7:681 BW en