

RECHTSPRAAK

Financemanager zegt arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op zonder tussentijdse opzegmogelijkheid. Gematigde vergoeding wegens onregelmatige opzegging verschuldigd.*Feiten*

Werknemer is van 15 april 2022 tot 28 februari 2024 in dienst geweest bij ICTS B.V. (hierna: ICTS) in de functie van financemanager. Tussen partijen bestond een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die als einddatum 30 juni 2024 had. Deze overeenkomst bevatte geen tussentijdse opzegmogelijkheid. Werknemer heeft telefonisch op 31 januari 2024 zijn arbeidsovereenkomst opgezegd en dit vervolgens schriftelijk per e-mail bevestigd. ICTS heeft tijdens het telefoongesprek met werknemer te kennen gegeven dat werknemer een overeenkomst voor bepaalde tijd zonder opzegmogelijkheid had en hem geadviseerd om dit te overleggen met zijn raadsman. Volgens ICTS heeft werknemer de overeenkomst daarom niet kunnen opzeggen tegen 28 februari 2024 en zij vordert nu betaling van de vergoeding in verband met onregelmatige opzegging. Ook vordert zij terugbetaling van de eindafrekening. Werknemer meent geen vergoeding te hoeven betalen, omdat ICTS heeft ingestemd met zijn opzegging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer er niet gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat ICTS instemde met zijn opzegging. Werknemer wijst op de e-mail van 16 februari 2024, waarin ICTS aan de collega's bericht dat werknemer zijn carrière buiten ICTS voort gaat zetten en op het feit dat op 19 februari 2024 al een vervanger voor hem was gevonden, aan wie hij zijn werk heeft overgedragen. Werknemer meent dat hij hieruit mocht afleiden dat zijn opzegging akkoord was. Gelet op de telefonische mededeling van ICTS en een e-mail waarin ICTS meedeelt dat verdere zaken zo snel mogelijk met werknemer worden besproken, had het werknemer duidelijk moeten zijn dat ICTS niet zonder meer instemde met zijn opzegging. Uit de e-mail en het aanstellen van een vervanger kan niet meer worden afgeleid dan dat ICTS heeft gehandeld ten aanzien van de gevolgen van de opzegging voor haar bedrijf. Het aanvaarden dat een werknemer opzegt en daar naar handelen is echter wezenlijk anders dan ook instemmen met die opzegging. Werknemer mocht er derhalve niet gerechtvaardigd op vertrouwen dat ICTS instemde met zijn opzegging.

Vergoeding

Werknemer is een vergoeding verschuldigd wegens het onregelmatig opzeggen van de

arbeidsovereenkomst. Deze bedraagt het loon over de tijd dat de arbeidsovereenkomst nog zou hebben geduurd, als deze van rechtswege was geëindigd. Dat is een bedrag ter hoogte van het loon over de periode van 1 maart 2024 tot en met 30 juni 2024. Werknemer heeft als verweer aangevoerd dat het toekennen van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Hij meent een zeer hoge werkdruk te hebben ervaren. Volgens de kantonrechter legt dit onvoldoende gewicht in de schaal om aan de hiervoor omschreven eisen te voldoen. Zijn verweer op dit punt slaagt dus niet.

Meer subsidiair heeft werknemer verzocht om de vergoeding te matigen. Dit verzoek wordt gehonoreerd tot de wettelijke ondergrens, te weten een vergoeding tot betaling van het loon over een periode van drie maanden. In die beslissing speelt mee dat het dienstverband van werknemer relatief kort heeft geduurd, nog geen twee jaar, waardoor een toekenning van een bedrag ter hoogte van het loon over vier maanden hem onevenredig zwaar treft. ICTS merkt terecht op dat in rechtspraak en literatuur verdeeldheid bestaat over de vraag wat moet worden verstaan onder het loon dat dient als grondslag voor de berekening. Vakantiebijslag behoort hier in ieder geval toe. De bijtelling voor de auto wordt wel buiten beschouwing gelaten, omdat dit een fictief bedrag is dat bij het maandelijkse loon wordt opgeteld, waarover werknemer belasting betaalt en daarmee geen 'bedongen loon'.

ICTS stelt dat werknemer zonder toestemming betalingen aan zichzelf heeft gedaan voor vakantiedagen en vakantiebijslag, en vordert terugbetaling. De rechter oordeelt echter dat deze betalingen niet onverschuldigd zijn, omdat ze voortvloeien uit de afwikkeling van het dienstverband. Dat werknemer mogelijk geen toestemming had, verandert dit niet. Bovendien heeft ICTS onvoldoende onderbouwd dat het saldo van de vakantiedagen onjuist is en heeft ze geen opeisbare vordering voor eventuele schade. De vordering wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8925

Zaaknummer: 11068272 VZ VERZ 24-4313

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: M.H. Doornbos en J.B. Kloosterman

Wetsartikelen: 7:677 lid 4 BW