

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft ten onrechte de arbeidsovereenkomst tussentijds beëindigd. Matiging van de schadevergoeding, omdat werkgever de verwijtbaarheid heeft weggenomen.

Feiten

Werkgever drijft een bureau voor interieurarchitectuur gericht op de zakelijke markt, zorg en horeca. De onderneming wordt gedreven door de heer A en heeft zes werknemers in de rol van interieurarchitect en één medewerker in een ondersteunde rol in dienst. Werkneemster is op 13 februari 2024 in dienst getreden bij werkgever voor een periode van 12 maanden. Zij was werkzaam als medior interieurarchitect tegen een salaris van € 2.512 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. Op 19 januari 2025 is haar arbeidscontract verlengd met een periode van 12 maanden tot 13 februari 2026. Op vrijdag 31 januari 2025 heeft A in een gesprek aan werkneemster medegedeeld dat hij vanwege een aantal incidenten het vertrouwen in een goede samenwerking met haar was verloren en dat werkgever daarom de arbeidsovereenkomst niet langer met haar wenste voort te zetten. Vervolgens heeft A, op verzoek van werkneemster, in zijn e-mail van 2 februari 2025 zijn beslissing schriftelijk toegelicht. Kort gezegd gaat het erom dat werkneemster een beroepsfout heeft gemaakt die zij heeft geprobeerd te verdoezelen en dat zij in dezelfde week het team heeft uitgenodigd voor haar verjaardagsfeestje, met uitzondering van twee collega's. Omdat werkneemster bestaat uit een klein team heeft A aan werkneemster gevraagd de twee betreffende collega's tactvol over het verjaardagsfeestje in te lichten, zodat zij zich niet achteraf buitengesloten zouden voelen. Volgens werkgever heeft werkneemster geen gehoor gegeven aan deze instructie. In dezelfde e-mail van 2 februari 2025 heeft A verder aangegeven dat werkneemster per direct is vrijgesteld van werk. Werkneemster verzoekt onder meer werkgever te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding gelijk aan het loon dat zij zou hebben ontvangen tot aan het einde van haar dienstverband.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever heeft zich beroepen op het tussentijds opzegbeding uit de arbeidsovereenkomst. Nu dit beding slechts voorziet in een opzegmogelijkheid voor de werkgever en niet ook voor de werknemer, is dit beding echter ongeldig. Er bestond aldus geen contractuele opzegmogelijkheid. Ook op grond van de wet had werkgever de arbeidsovereenkomst niet mogen opzeggen. Duidelijk is dat werkneemster niet met de opzegging heeft ingestemd en niet is gesteld of gebleken dat werkgever een dringende reden had om werkneemster op staande voet te ontslaan (hetgeen hij naar eigen zeggen ook niet heeft gedaan). Dit betekent dat werkgever de arbeidsovereenkomst voor

bepaalde tijd tussentijds heeft opgezegd, terwijl hij hier noch op grond van de arbeidsovereenkomst, noch op grond van de wet een mogelijkheid toe had. Hoewel werkneemster berust in het eindigen van de arbeidsovereenkomst per 1 maart 2025, maakt dit werkgever schadeplichtig tegenover haar. De kantonrechter ziet in dit geval aanleiding over te gaan tot matiging van de vergoeding, gelet op de volgende omstandigheden. Enerzijds was er voor werkgever geen goede grond om werkneemster zomaar naar huis te sturen. Daar staat tegenover dat werkgever ruiterlijk heeft erkend dat het zo niet had gemogen. Werkgever heeft allerlei oplossingen geboden om uit de impasse te komen, waaronder het aanbod aan werkneemster om, na een goed gesprek, terug te keren op de werkvloer. Daar heeft werkneemster niet in mee willen gaan, omdat ze de situatie onder de aandacht van de rechter wilde brengen, gedreven om dit soort situaties in de toekomst bij werkgever te voorkomen. Daarmee is eigenlijk de verwijtbaarheid bij werkgever weggenomen en blijft de vraag over wat het belang van werkneemster is bij de vergoeding die zij verzoekt. Alles overziend is de kantonrechter van oordeel dat een vergoeding gelijk aan het in loon vastgestelde bedrag van vier maanden passend is, uitgaande van het eindigen van het dienstverband per 1 maart 2025.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3195

Zaaknummer: 11569016 UE VERZ 25-50

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: S. van Steenwijk en H.C. Vroege

Wetsartikelen: 7:672 BW en 7:677 BW