



Foto: Kees Groenewold

Opzeggen in strijd met de regels is duur

Een briefje van de werkgever met de tekst ‘morgen is je laatste werkdag hier’, geldt als een opzegging. Maar een werkgever die opzegt in strijd met de regels, betaalt daar per definitie een flinke prijs voor.

Mr. Jacqueline Caro van Werk & Wet Advocatuur in Amstelveen verzorgt de rubriek Jurisprudentie.

De feiten:

Een projectleider is al 33 jaar in dienst van een architectenbureau als hij wegens ernstige ziekte naar het oordeel van de werkgever minder functioneert. Zonder actie om dat functioneren te verbeteren, legt de werkgever een briefje op het bureau van de werknemer. Naast de aankondiging dat morgen de laatste werkdag is, vraagt de werkgever ook om de sleutels in te leveren. De werknemer probeert nog in gesprek te komen, maar krijgt geen reactie. De werknemer meldt zich vervolgens ziek en constateert dat er geen salaris meer wordt betaald. Ook het pensioenfonds bevestigt dat hij door de werkgever uit dienst is gemeld. De werknemer vordert bij de Kantonrechter geen herstel van de arbeidsovereenkomst, maar zet in op een billijke vergoeding en een transitievergoeding. De werkgever verweert zich tegen de vordering en verzoekt daarnaast om ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding of wegens andere omstandigheden.

De beslissing

De rechter buigt zich eerst over het bewuste briefje. Daarvan heeft de werkgever in het verweerschrift gesteld, dat het briefje was bedoeld om een reactie van de werknemer uit te lokken. Om daarna in overleg tot een beëindigingsregeling te komen. Deze verklaring acht de rechter niet geloofwaardig, ook omdat het pensioenfonds is geïnformeerd over de einddatum van het dienstverband. Bovendien is de werkgever daarna niet in actie gekomen, wat wel op zijn weg lag. Het briefje wordt daarom als opzegging aangemerkt. Nu duidelijk is dat de werknemer niet met het ontslag heeft ingestemd, en de opzegging in strijd

is met de wet, is de opzegging vernietigbaar. De schending van de opzeggingsregels brengt ernstige verwijtbaarheid mee. De rechter komt dan ook toe aan het toekennen van een billijke vergoeding, naast de transitievergoeding. Hij onderbouwt de vergoeding als volgt: als een verbetertraject zou zijn gestart, zou een termijn van zes maanden daarvoor redelijk zijn geweest. Bovendien had de werkgever de opzegtermijn in acht moeten nemen. Ook vindt de rechter een vergoeding voor immateriële schade van 7500 euro op zijn plaats. In totaal bedraagt de billijke vergoeding 25 duizend euro en de transitievergoeding ruim 40 duizend euro. Aan ontbinding op het tegenverzoek van de werkgever wordt niet toegekomen, omdat de werknemer niet inzette op vernietiging van het ontslag, maar alleen op de vergoeding.

Kantonrechter Groningen, 13 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2700. JAR 2017/212

COMMENTAAR:

Een werkgever die opzegt in strijd met de regels betaalt daar per definitie een flinke prijs voor, in de vorm van een billijke vergoeding. In de besproken uitspraak gaat het om een bewuste overtreding van de opzeggingsbepalingen. Een werkgever die een werknemer op staande voet wil ontslaan, kan ook met deze vergoeding te maken krijgen. Als het ontslag op staande voet bij de rechter niet overeind blijft, is er ook sprake van opzegging in strijd met de regels. De rechter bepaalt de vergoeding aan de hand van de mate van verwijtbaarheid, maar mag daar tevens de gevolgen van het ontslag in meewegen. **X**