



*“Mr. E.D. van Tellingen is advocaat bij Wienen & van Tellingen Advocaten, gevestigd in het centrum van Almere (Schoutstraat 51, 1315 EW). Nadere informatie over het kantoor kunt u lezen op: [www.wvtadvocaten.nl](http://www.wvtadvocaten.nl) of u kunt bellen met 036 - 82 00 322 of e-mailen naar [vantellingen@wvtadvocaten.nl](mailto:vantellingen@wvtadvocaten.nl)”*

## Niet tijdig opzeggen van arbeidsovereenkomst maakt werknemer schadeplichtig

**Als een werknemer zijn arbeidsovereenkomst wil opzeggen, dan dient hij een opzegtermijn in acht te nemen. Doet hij dat niet, dan heeft de werkgever in beginsel recht op een schadevergoeding. Dit volgt uit een uitspraak van de kantonrechter te Bergen op Zoom van 1 juli 2009.**

Een werknemer had een contract voor onbepaalde tijd. Op 1 augustus 2008 - dus aan het begin van de maand - nam hij schriftelijk ontslag. De man wilde dat de arbeidsoverhouding per 1 september 2008 eindigde. Bij het opzeggen moet echter altijd (minimaal) een maand als opzegtermijn in acht worden genomen. Omdat dit een kalendermaand betreft, zou het contract pas 1 oktober 2008 eindigen. Of een opzegging wordt gedaan op de eerste of laatste dag van de maand maakt niet uit. In beide gevallen eindigt het contract op de laatste dag van de volgende maand. De werkgever stuurde de man een brief dat hij niet akkoord ging met de

opzegging per 1 september 2008 en dat hij de werknemer hield aan de wettelijke opzegtermijn. De werknemer besloot hierop na 1 september 2008 niet meer op het werk te verschijnen. Volgens de werknemer was de werkgever telefonisch akkoord gegaan met de opzegging per 1 september 2008. Bewijs hiervoor had de werknemer echter niet. De werkgever stapte hierop naar de rechter om een schadevergoeding af te dwingen.

**Uitspraak:** Volgens de rechter was de werknemer schadeplichtig, omdat hij zich niet aan de opzegtermijn had gehouden. De werknemer moest aan de werkgever een gefixeerde schadevergoeding van een maandsalaris inclusief toeslagen en wettelijke rente betalen. De gefixeerde schadevergoeding is namelijk gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld loon voor de tijd dat de werknemer volgens contract de werkzaamheden had moeten uitvoeren.