

RECHTSPRAAK

werkneemster/BCL Gielen B.V.

Opzegging in strijd met opzegverbod is om die reden kennelijk onredelijk.

Werkneemster is van 18 februari 2010 tot 1 juli 2014 bij Gielen in dienst geweest. Zij vervulde de functie van administratief medewerkster. Gielen heeft bij schrijven van 26 maart 2014 aan het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen. Dit toestemmingsverzoek op grond van het voormalige artikel 6 BBA is op 1 april 2014 bij het UWV ontvangen. Werkneemster heeft zich op 1 april 2015 bij Gielen ziek gemeld.

Werkneemster vordert voor recht te verklaren dat het ontslag kennelijk onredelijk is. Zij stelt dat sprake is van een valse of voorgewende reden, omdat er geen (bedrijfseconomische) noodzaak bestond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast is de opzegging in strijd met een opzegverbod, aldus werkneemster. Tot slot beroept werkneemster zich op het gevolgen criterium.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het beweerdelijk valse dan wel voorgewende karakter van de opzeggingsredenen is in de verste verte niet komen vast te staan. Gelet op de stukken zijn de bedrijfseconomische redenen voldoende aannemelijk gemaakt. Het bestaan van een opzegverbod is voor het UWV geen reden om de gevraagde toestemming te weigeren. Voor de daadwerkelijke opzegging ná de gegeven toestemming ligt de situatie anders. Gelet op de geldende jurisprudentie en de wetsgeschiedenis kan werkneemster zich namelijk wel beroepen op het opzegverbod van artikel 7:670 lid 1 BW. Gielen kon dus niet zomaar gebruik maken van de door het UWV verleende toestemming. Gielen heeft werkneemster bij brief van 15 mei 2014 laten weten de arbeidsovereenkomst – met inachtneming van één maand opzegtermijn – per 1 juli 2014 op te zeggen. Op 15 mei 2014 was werkneemster echter nog niet arbeidsgeschikt. Zij is eerst met ingang van 25 juni 2014 door de Arbodienst weer volledig arbeidsgeschikt geacht voor haar werk, tegen welk oordeel niet geopponeerd is. Gielen hoefde zich op dat moment van herstel (wegens de geldingsduur van de afgegeven beschikking) niet opnieuw tot het UWV te wenden met een verzoek, maar had de opzeggingsdaad tot 25 juni 2014 moeten opschorten in afwachting van de hersteldverklaring van werkneemster. Rekening houdend met de wettelijke én contractuele opzegtermijn die in dezen één maand bedraagt, had Gielen dus op z'n vroegst de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2014 kunnen opzeggen. Geoordeeld wordt dat de opzegging geschied is in strijd met het opzegverbod en daarom kennelijk onredelijk is in de zin van artikel 7:681 BW. Het beroep op het gevolgen criterium faalt. De schade van werkneemster wegens kennelijk onredelijke opzegging bestaat in het gemis aan inkomsten over de maand juli 2015. Werkneemster heeft onweersproken gesteld

dat haar loon gebaseerd op 25 uur per week en inclusief vakantiebijslag € 1.503,44 bruto per maand bedroeg. Omdat hoogst twijfelachtig is of werkneemster een Duits recht op sociale uitkering voor diezelfde maand juli 2014 behoudt in geval van latere honorering van een (vervangende) loonaanspraak die op dezelfde periode ziet, past het niet om op het bedrag van € 1.503,44 bruto dat in beginsel de schadeomvang bepaalt, enigerlei aftrek toe te passen. Gielen wordt veroordeeld om dit bedrag aan werkneemster te betalen met rente zoals gevorderd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-09-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:8245

Zaaknummer: 3743004 CV EXPL 15-147

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: H.P. Mannens en M. Oostenrijk

Wetsartikelen: 7:670 BW en 7:681 BW