

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Opzegging door werkgever in strijd met artikel 7:671 lid 1 BW. Werkneemster heeft recht op transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging, maar geen recht op een billijke vergoeding omdat werkneemster een WGA-uitkering ontvangt.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2012 in dienst getreden bij werkgever, in de functie van taxichauffeur. Op 2 november 2016 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Na ommekomst van de wachttijd van 104 weken (per 31 oktober 2018) heeft het UWV aan werkneemster een WGA-uitkering toegekend. Op 29 oktober 2018 deelt werkgever aan werkneemster mee dat hij, omdat hij begrepen heeft dat werkneemster niet meer voor werkgever wil werken, het dienstverband per 31 oktober 2018 beëindigt. Werkneemster verzoekt onder meer voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst zonder rechtsgeldige reden is opgezegd. Tevens verzoekt zij werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 10.000, een transitievergoeding van € 5.066 en een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 4.676,10.

Oordeel

De werkgever kan het dienstverband met een werknemer opzeggen indien de ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte van deze werknemer ten minste twee jaar heeft geduurd. Vast staat dat die situatie zich hier voordoet. In een dergelijk geval moet werkgever hiervoor schriftelijk toestemming hebben van het UWV. Werkneemster heeft niet met de opzegging ingestemd, terwijl werkgever evenmin beschikte over de vereiste toestemming van het UWV voor opzegging. Daarmee is de opzegging in strijd met artikel 7:671 lid 1 BW. Werkneemster heeft zich neergelegd bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster maakt daarom aanspraak op een transitievergoeding. Uit de wetsgeschiedenis van artikel 7:673 BW blijkt dat de wetgever niet heeft beoogd om arbeidsongeschikte werknemers die na twee jaar van arbeidsongeschiktheid geen recht meer hebben op uitbetaling van loon, uit te sluiten van een transitievergoeding. Daarnaast maakt werkneemster aanspraak op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. De hoogte van deze vergoeding is gerelateerd aan het bedongen geldloon en is onafhankelijk van de geleden schade. Voorts is niet van belang of de werkgever daadwerkelijk tot loonbetaling gehouden was. Dat bij een juiste opzegging geen loon over die opzeggingstermijn verschuldigd zou zijn geweest en werkneemster ook recht heeft op een WGA-uitkering, doet aan de verplichting tot

betaling en de berekening van deze gefixeerde schadevergoeding dus niet af.

Billijke vergoeding

Nu niet rechtsgeldig is opgezegd en werkgever daarmee in beginsel ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zou het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding zich voor toewijzing kunnen lenen. Toepassing van de in de New-Hairstyle beschikking genoemde uitgangspunten leidt ertoe dat beoordeeld dient te worden welke gevolgen een eventuele vernietiging van de opzegging voor werknemer zou hebben gehad. Tussen partijen staat vast dat een vernietiging van de opzegging geen loonaanspraak zou hebben opgeleverd, omdat werknemer immers twee jaar arbeidsongeschikt was en werkgever geen loon meer verschuldigd is. Daarnaast ontvangt werknemer een WGA-uitkering. Na een eventuele vernietiging van de opzegging zou werkgever ongetwijfeld alsnog toestemming aan het UWV hebben verzocht om wegens twee jaar ziekte de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Werknemer heeft onvoldoende concrete feiten en/of omstandigheden gesteld op grond waarvan verwacht mag worden dat het UWV dit zou weigeren. Ook de stelling van werknemer dat zij in een passende functie bij werkgever herplaatst zou kunnen worden is onvoldoende onderbouwd. Derhalve bestaat er geen aanleiding werknemer op dat punt te compenseren en aan haar een billijke vergoeding toe te kennen. Gesteld noch gebleken is dat werknemer als gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen van werkgever materiële schade heeft geleden of zal lijden. Voor toekenning van een billijke vergoeding als compensatie van immateriële schade bestaat evenmin aanleiding. Met de vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt werknemer voldoende gecompenseerd. Bovendien wordt werkgever daarmee reeds voldoende gewezen op de noodzaak zijn gedrag voor de toekomst aan te passen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 01-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2019:992

Zaaknummer: 7439176

Rechters: E.P. van Unen

Advocaten: A.M. Gidding en P.J.A.A. Wassen

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub b BW, 7:670 lid 1 sub a BW, 7:671 lid 1 BW, 7:671a lid 1 BW, 7:672 lid 10 BW, 7:673 BW en 7:681 BW