

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgever h.o.d.n. Schoonmaakbedrijf Complete Care

***De financiële problemen kunnen niet als heel uitzonderlijk worden aangemerkt, nu dit een vaker voorkomend en algemeen probleem is, waarmee in de wet al rekening is gehouden. Wel wordt het verzoek tot betaling van de transitievergoeding in termijnen toegewezen.***

### *Feiten*

Werknemer is op 7 mei 2007 in dienst getreden bij werkgever. Het UWV heeft werkgever toestemming gegeven voor opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen, vanwege bedrijfseconomische noodzaak om de arbeidsplaats van werknemer te laten vervallen. De arbeidsovereenkomst is opgezegd tegen 8 november 2018. Werknemer heeft meegedeeld dat er van een onjuiste termijn voor opzegging was uitgegaan en de arbeidsovereenkomst moest worden opgezegd tegen 28 december 2018. Werknemer verzoekt onder meer betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, betaling van de transitievergoeding en diverse looncomponenten. Werkgever voert verweer en stelt onder meer dat het gezien zijn financiële situatie naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is om hem te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding.

### *Oordeel*

Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsovereenkomst onjuist is opgezegd en werknemer aanspraak maakt op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Ter zitting is daarnaast vastgesteld dat partijen het erover eens zijn dat werknemer nog recht heeft op loon tot 28 december 2018, vakantiegeld, een eindejaaruitkering en niet-genoten vakantiedagen. Tevens wordt de wettelijke rente toegekend, nu werkgever te laat is met betaling. Met betrekking tot betaling van de transitievergoeding overweegt de kantonrechter dat een beroep op de redelijkheid en billijkheid alleen kan slagen als sprake is van uitzonderlijke omstandigheden. Dat is in casu niet het geval. De financiële problemen kunnen niet als heel uitzonderlijk worden aangemerkt, nu dit een vaker voorkomend en algemeen probleem is, waarmee in de wet al rekening is gehouden. Hierin is namelijk bepaald dat er geen transitievergoeding verschuldigd is als de werkgever in staat van faillissement is verklaard, aan hem surseance van betaling is verleend of op hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is. Daarnaast is geregeld dat de transitievergoeding in termijnen kan worden betaald. Dat werknemer een arbeidsovereenkomst voor een nieuwe baan heeft afgewezen,

maakt ook niet dat het onaanvaardbaar is dat werknemer aanspraak maakt op een transitievergoeding. Wel kan het verzoek tot betaling in termijnen worden toegewezen. Werkgever heeft voldoende aangetoond dat betaling van de transitievergoeding ineens tot problemen leidt.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 12-03-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2019:2030

**Zaaknummer:** 7448538 AO VERZ 19-1

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** M.A. Woudenberg en R. Muurlink

**Wetsartikelen:** 6:248 lid 2 BW en 7:673c lid 2 BW