

## RECHTSPRAAK

***De arbeidsovereenkomst van een arbeidsongeschikte werkneemster is niet rechtsgeldig beëindigd. Uit e-mailberichten volgt geen instemming met de beëindiging, maar juist dat de wijze van beëindiging en de afspraken daaromtrent nog niet duidelijk zijn voor werkneemster. Transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging toegewezen.***

*Feiten*

Werkneemster is op 1 februari 2016 in dienst getreden bij Delicieux. Op 1 mei 2018 zijn partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan. Op 24 oktober 2018 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Delicieux heeft, mede vanwege een door het UWV opgelegde loonsanctie, (een deel van) het salaris gedurende tweeënhalf jaar doorbetaald. Op 15 april 2021 mailt werkneemster aan Delicieux dat zij graag verneemt hoe haar contract wordt ontbonden en hoe het zit met de transitievergoeding, omdat op 19 april 2021 het ontslagverbod zou vervallen. Delicieux mailt aan werkneemster dat de transitievergoeding conform wetgeving zal geschieden en dat Delicieux daarmee heeft voldaan aan alle wettelijke verplichtingen. Daarnaast bevestigt Delicieux de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op 19 april 2021. Werkneemster stelt zich vervolgens op het standpunt dat haar arbeidsovereenkomst niet op correcte wijze door Delicieux is beëindigd. Werkneemster verzoekt voor recht te verklaren dat Delicieux de met haar bestaande hebbende arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig heeft opgezegd en dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan haar zijde. Delicieux verweert zich en concludeert primair tot afwijzing van de vorderingen.

*Oordeel*

Naar het oordeel van de kantonrechter is eerst aan de orde of de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd. Werkneemster stelt hiertoe dat werkgever geen toestemming heeft gevraagd aan het UWV en er geen sprake is van instemming van werkneemster met beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkgever stelt zich op het

standpunt dat werkneemster heeft ingestemd met de opzegging. Werkgever verwijst daarvoor naar de e-mailberichten van 15 en 19 april 2021. De kantonrechter is van oordeel dat hieruit de instemming van werkneemster met beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet volgt. Hieruit volgt juist dat de wijze van beëindiging, de inhoud en de afspraken voor werkneemster niet duidelijk zijn en zij daar nog vragen over heeft. Van een voorstel tot beëindiging van werkgever en instemming met dat voorstel door werkneemster is de kantonrechter ook overigens niet gebleken. Het had op de weg van werkgever gelegen om met werkneemster over de wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst het gesprek aan te gaan. Werkgever heeft dat niet gedaan. Het is gebleven bij bovengenoemde twee e-mailberichten. De conclusie is dan ook dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd. Werkneemster maakt aanspraak op een gefixeerde vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Hiervoor maakt het niet uit of werkneemster door de te vroege opzegging schade heeft geleden. Voor berekening van de schadeloosstelling is enkel van belang het loon, zoals vastgelegd bij of krachtens arbeidsovereenkomst zoals deze ten tijde van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen gold. Werkneemster heeft ook recht op een transitievergoeding. Partijen verschillen van mening over de hoogte van het door werkgever aan werkneemster te betalen bedrag. Het is inmiddels vaste jurisprudentie dat bij onregelmatige opzegging de hoogte van de wettelijke transitievergoeding moet worden bepaald aan de hand van het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd als werkgever deze regelmatig zou hebben opgezegd. Dat betekent dat de vergoeding moet worden bepaald over een termijn tot 1 juli 2021.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 10-09-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2021:3504

**Zaaknummer:** 9269238 \ EJ VERZ 21-132

**Rechters:** J.M. Marsman

**Advocaten:** H.C. van der Weide en R. van Lieshout

**Wetsartikelen:** 7:629 BW en 7:671 BW