

RECHTSPRAAK

Eenzijdige opzegging van arbeidsovereenkomst zonder toestemming van het UWV leidt tot toekenning van diverse vergoedingen, waaronder een billijke vergoeding van € 1.500.*Feiten*

Werkneemster is in 2017 in dienst getreden bij UltraCool Stores B.V. (UltraCool). In maart 2023 heeft werkneemster te horen gekregen dat de vestiging zou worden gesloten en dat haar functie zou vervallen. Op 11 april en 22 mei 2023 heeft werkneemster zowel mondeling als schriftelijk verzocht haar dienstverband op correcte wijze af te wikkelen. Bij brief van 24 mei 2023 van UltraCool aan werkneemster is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst per 30 juni 2023 met wederzijds goedvinden zal eindigen. Werkneemster heeft diezelfde dag nog aan UltraCool laten weten geen genoegen te nemen met de gang van zaken. De gemachtigde van werkneemster heeft UltraCool bij brief van 9 juni 2023 een voorstel voor een beëindigingsovereenkomst doen toekomen. Op deze brief heeft UltraCool niet gereageerd. Op 13 juli 2023 heeft werkneemster een loonstrook ontvangen voor een maandloon, inclusief vakantietoeslag. Werkneemster heeft een verzoek gedaan strekkende tot betaling van achterstallig loon, de wettelijke verhoging, gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding onder verstrekking van deugdelijke bruto/nettospecificaties wegens de eenzijdige opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgeefster zonder toestemming van het UWV.

Oordeel

De kantonrechter komt tot het oordeel dat UltraCool de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 lid 1 BW heeft opgezegd zodat de opzegging van de arbeidsovereenkomst bij brief van 24 mei 2023 niet rechtsgeldig is. UltraCool is ingevolge artikel 7:672 lid 11 BW een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over een maand, zijnde de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging na 30 juni 2023 nog had behoren voor te duren wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn. Werkneemster heeft wegens de beëindiging van het dienstverband recht op de transitievergoeding. De kantonrechter ziet aanleiding om aan werkneemster wel een billijke vergoeding toe te kennen, maar deze op een lager bedrag vast te stellen dan het verzochte bedrag van € 2.000. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat werkneemster ook recht heeft op een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding, zodat de financiële gevolgen van het ontslag daarmee reeds zijn beperkt. Als compensatie voor het ernstig verwijtbaar handelen van UltraCool zal aan werkneemster een billijke vergoeding van € 1.500 bruto worden toegekend. Het verzoek tot afgifte van een bruto/nettospecificatie zal

worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 24-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:7408

Zaaknummer: 10594591 AZ VERZ 23-37 (E)

Rechters: mr. Borm

Advocaten: H.A. Groeneveld

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub a BW, 7:671 BW, 7:672 lid 11 BW, 7:673 BW en 7:681 BW