

## RECHTSPRAAK

***Verzoek tot billijke vergoeding van werkneemster nadat werkgeefster de arbeidsovereenkomst zonder toestemming van het UWV heeft opgezegd na twee jaar ziekte, afgewezen. Niet aannemelijk dat de vernietiging van de opzegging zou hebben geleid tot een loonaanspraak.****Feiten*

Werkneemster is op 1 maart 2009 in dienst getreden bij Gro-up kinderopvang (hierna: Gro-up) in de functie van pedagogisch medewerkster. Op 8 oktober 2020 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 11 oktober 2022 is de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte gestopt. Bij brief van 17 april 2023 heeft Gro-up de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd per 1 juli 2023. Werkneemster verzoekt Gro-up te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Volgens werkneemster heeft Gro-up de arbeidsovereenkomst onregelmatig opgezegd omdat zij geen ontslagvergunning bij het UWV heeft aangevraagd. Gro-up heeft hierdoor ernstig verwijtbaar gehandeld. Vanwege de onregelmatige opzegging heeft werkneemster recht op een gefixeerde schadevergoeding van twee maandsalarissen, een billijke vergoeding van vijf maandsalarissen en de wettelijke rente over deze bedragen. Volgens Gro-up is geen toestemming aan het UWV gevraagd, omdat tussen partijen in consensus was dat er geen termen aanwezig waren om de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Gro-up heeft zich aan de opzegtermijn van twee maanden gehouden, zodat werkneemster geen recht heeft op de gefixeerde schadevergoeding. De billijke vergoeding moet worden afgewezen, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

*Oordeel*

Volgens de kantonrechter heeft Gro-up zich aan de opzegtermijn conform de cao Kinderopvang gehouden, want zij heeft in haar opzegbrief van 17 april 2023 de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 1 juli 2023. Werkneemster maakt daarom geen aanspraak op een vergoeding ex artikel 7:672 lid 11 BW zodat dit verzoek wordt afgewezen. Of werkneemster recht heeft op een billijke vergoeding zal gerelateerd moeten worden aan de financiële tegenwaarde die herstel van de arbeidsovereenkomst voor werkneemster zou hebben gehad. Beoordeeld zal gelet hierop moeten worden welke gevolgen een eventuele vernietiging van de opzegging voor werkneemster zou hebben gehad. De vernietiging van de opzegging zou niet onmiddellijk een salarisaanspraak hebben opgeleverd, omdat werkneemster op 11 oktober 2022 immers twee jaar arbeidsongeschikt was en de

loondoorbetalingsverplichting was gestopt. Na een eventuele vernietiging van de opzegging zou Gro-up ongetwijfeld alsnog toestemming aan het UWV hebben verzocht om wegens twee jaar ziekte de arbeidsovereenkomst met werknemster op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3 onder b BW. Werkneemster heeft tijdens de mondelinge behandeling het primaire verzoek tot vernietiging van de opzegging ingetrokken. De kantonrechter is daarom van oordeel dat ervan uit kan worden gegaan dat het UWV overwogen zou hebben dat het niet te verwachten is dat werknemster binnen een periode van 26 weken weer in staat is om het eigen werk dan wel aangepaste werkzaamheden bij Gro-up te verrichten. Werkneemster heeft ook niet gesteld dat zij na een eventuele vernietiging van de opzegging bij Gro-up herplaatst had kunnen worden in een andere functie. Dit betekent dat het voldoende aannemelijk is dat het UWV een ontslagvergunning zou hebben verleend aan Gro-up. Er is onvoldoende reden om een billijke vergoeding aan werknemster toe te kennen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 06-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:10292

**Zaaknummer:** 10681563 VZ VERZ 23-8399

**Rechters:** W.P.M. Jurgens

**Advocaten:** R.M. Duijn en A. Bosveld

**Wetsartikelen:** 7:671 BW, 7:672 lid 11 BW en 7:681 BW