

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft arbeidsovereenkomst zonder toestemming/instemming opgezegd. Arbeidsovereenkomst kan niet met terugwerkende kracht worden opgezegd. Toewijzing billijke vergoeding, vergoeding wegens onregelmatige opzegging, transitievergoeding en achterstallig loon.*Feiten*

Werknemer is op 6 september 2022 in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 6 maart 2024. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van assistent-kok voor 36 uur per week. Op 1 juli 2023 heeft werknemer van werkgever een e-mail met een bijlage ontvangen. De bijlage betreft een brief van 15 juni 2023 waarin werkgever de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 juni 2023 beëindigt in verband met tegenvallende inkomsten en alsmaar oplopende exploitatiekosten. In een brief van 31 juli 2023 heeft de gemachtigde van werknemer aan werkgever verzocht om over te gaan tot betaling van het volledige salaris inclusief emolumenten en te bevestigen dat het dienstverband voortduurt. Werkgever heeft op deze brief niet gereageerd. Werknemer verzoekt onder meer toekenning van een billijke vergoeding van € 15.498 bruto, een transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Ook vordert hij betaling van achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter overweegt allereerst dat een arbeidsovereenkomst niet met terugwerkende kracht kan worden opgezegd, omdat werkgevers dan de vervaltermijn zouden kunnen omzeilen. De arbeidsovereenkomst is dus niet opgezegd per 1 juni 2023, maar per 1 juli 2023. Dit betekent dat het verzoek tijdig is ingediend; het verzoek is immers ontvangen binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is opgezegd. Vast staat – vanwege het ontbreken van toestemming/instemming – dat de arbeidsovereenkomst in strijd met de wet is gedaan. De opzegging van de arbeidsovereenkomst is daarom niet rechtsgeldig. Het verzoek van werknemer om een billijke vergoeding wordt toegewezen. Een billijke vergoeding van zes maandsalarissen doet naar het oordeel van de kantonrechter recht aan de situatie en hiermee wordt werknemer voldoende gecompenseerd. Daarmee komt de kantonrechter uit op een billijke vergoeding van € 13.284 bruto. De verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt toegewezen en vastgesteld op een bedrag van € 2214 bruto. Ook de transitievergoeding van € 669,59 bruto wordt toegewezen. Werknemer maakt verder aanspraak op € 427,42 netto (het resterende salaris voor de maand mei 2023), € 2.050 bruto

(het gehele salaris voor de maand juni 2023) en het vakantiegeld. Deze bedragen worden toegewezen als onvoldoende betwist.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:11040

Zaaknummer: 10662304 / AO VERZ 23-53

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: L. Oass

Wetsartikelen: 7:672 BW