

## RECHTSPRAAK

***Opzegging arbeidsovereenkomst slotenmaker in strijd met artikel 7:671 BW. Billijke vergoeding vastgesteld op nihil. Financiële gevolgen van ernstig verwijtbaar handelen werkgever beperkt.****Feiten*

Werknemer is op 30 juli 2018 in dienst getreden bij Slotenmaker DRS B.V. (hierna: werkgeefster). De laatste functie die werknemer vervulde, is die van slotenmaker. Werkgeefster heeft werknemer bij brief van 30 juni 2023 laten weten dat het dienstverband per 31 juli 2023 wordt beëindigd, vanwege bedrijfseconomische redenen. Werkgeefster heeft over de maanden juli, augustus en september 2023 het loon aan werknemer uitbetaald. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag per 31 juli 2023 niet rechtsgeldig is gegeven, alsmede veroordeling van werkgeefster tot betaling van een transitievergoeding, een billijke vergoeding en openstaande vakantiedagen. Ook verzoekt hij vernietiging van het concurrentie- en relatiebeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer berust in de opzegging en dat daarmee de arbeidsovereenkomst per 31 juli 2023 is beëindigd. Werkgeefster heeft erkend dat het gegeven ontslag onrechtmatig is. Gelet op die erkenning heeft werknemer geen belang meer bij de door hem verzochte verklaring voor recht, zodat dit deel van het verzoek wordt afgewezen. Tegen de verzochte transitievergoeding heeft werkgeefster geen verweer gevoerd, zodat dit verzoek wordt toegewezen zoals verzocht. Ook tegen het verzoek om het concurrentie- en relatiebeding te vernietigen verzet werkgeefster zich niet, zodat ook dit deel van het verzoek wordt toegewezen. Hetzelfde geldt voor het verzochte bedrag aan vakantiedagen. Het gaat in deze zaak slechts nog om de vraag of aan werknemer een billijke vergoeding moet worden toegekend. Nu de opzegging in strijd met artikel 7:671 BW heeft plaatsgevonden, kan de kantonrechter een billijke vergoeding toekennen. Vast staat dat werkgeefster tot en met de maand september 2023 het loon aan werknemer heeft uitbetaald en dat zij aan werknemer de gelegenheid heeft geboden zijn werkzaamheden te hervatten. Ook is gebleken dat werknemer berust in de opzegging. Omdat werknemer het loon uitbetaald heeft gekregen, heeft hij zijn vaste lasten kunnen voldoen en in afwachting van deze procedure heeft hij geen stappen ondernomen om een andere baan te zoeken. Niet is weersproken dat hij zijn werkzaamheden goed uitvoerde en als kundige slotenmaker op korte termijn elders aan de slag kan. De financiële gevolgen van het ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster zijn dan ook beperkt. De kantonrechter ziet daarom aanleiding de billijke vergoeding vast te stellen op nihil.

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 07-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2023:22121

**Zaaknummer:** 10678187 \ EJ VERZ 23-83506

**Rechters:** M. Nijenhuis

**Advocaten:** C.M.J. Moerkens en P. Keuchenius

**Wetsartikelen:** 7:671 BW en 7:681 BW