

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Onregelmatige opzegging, waardoor de arbeidsovereenkomst korter dan 24 maanden gaat duren, kan niet het recht van de werknemer op een transitievergoeding (die bij een regelmatige opzegging verschuldigd zou zijn) teniet doen.

Werknemer is sinds 5 maart 2014 in dienst. Na verkregen toestemming van het UWV is de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd tegen 3 maart 2016. Werknemer verzoekt om toekenning van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en toekenning van de transitievergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op het bepaalde in de arbeidsovereenkomst en in artikel 7:672 BW heeft werkgeefster niet de tussen partijen geldende opzegtermijn in acht genomen, waarbij zij eerst met inachtneming van een opzegtermijn van ten minste een maand tegen 31 maart 2016, het einde van de maand, de arbeidsovereenkomst had kunnen opzeggen. Werkgeefster heeft de UWV-beslissing op dit punt niet juist uitgelegd. De gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 2.406,78 bruto wordt toegewezen. Als werkgeefster met een juiste opzegtermijn van 31 maart 2016 had opgezegd, had de arbeidsovereenkomst ruim 24 maanden geduurd. Werknemer stelt dat daarom de transitievergoeding verschuldigd is. De kantonrechter overweegt dat het (on)bewust onregelmatig opzeggen, waardoor de arbeidsovereenkomst korter dan 24 maanden gaat duren het recht van de werknemer op een transitievergoeding, die bij een regelmatige opzegging verschuldigd zou zijn, niet teniet kan doen. Dit zou in strijd zijn met de bedoeling van de wetgever bij de termijn van 24 maanden, welke bedoeling ziet op goed werkgeverschap. Werkgeefster stelt dat in dit geval de transitievergoeding desondanks toch niet verschuldigd is omdat de procedure bij het UWV erg lang heeft geduurd in verband met de kerstperiode en het verweer van werknemer. Een eventuele lange duur van de procedure bij het UWV kan de werknemer niet het recht op transitievergoeding onthouden. Daarbij komt dat het voeren van verweer tegen een ontslagprocedure bij het UWV een recht is dat een werknemer niet kan worden ontnomen. Overigens is de kantonrechter ook niet gebleken dat de procedure bij het UWV (te) lang heeft geduurd, nu het UWV ook nog aanvullende informatie heeft opgevraagd en een extra ronde van hoor en wederhoor is ingelast. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 1.872.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-06-2016

Zaaknummer: 5040648 AZ VERZ 16-89