

RECHTSPRAAK

Werknemer berust in opzegging. Werkgever is niet in procedure verschenen. Billijke vergoeding € 2.500 en gefixeerde schadevergoeding toegewezen.*Feiten*

Werknemer is op 5 augustus 2019 in dienst getreden van TMD Logistics B.V. op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met einddatum 5 augustus 2020.

Oordeel

Werknemer heeft in de loop van de procedure berust in de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat werknemer zich neerlegt bij de beëindiging van het dienstverband per 6 december 2019. Daarmee is komen vast te staan dat de arbeidsovereenkomst op die datum is geëindigd. TMD Logistics is niet in de procedure verschenen.

Rechtsgeldige opzegging

Werknemer heeft gesteld dat geen sprake is van zijn schriftelijke instemming met de opzegging, een ontslagvergunning van het UWV of een opzegging wegens een dringende reden. Nu TMD Logistics dit onweersproken heeft gelaten, staat dit alles in rechte vast. De conclusie is dan ook dat TMD Logistics de arbeidsovereenkomst met werknemer niet rechtsgeldig en in strijd met artikel 7:671 BW heeft opgezegd. Vaststaat dat TMD Logistics de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd en dat zij daartoe niet gerechtigd was. Daarmee heeft TMD Logistics onregelmatig opgezegd. Evenmin is weersproken dat de hoogte van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging over de periode 7 december 2019 tot en met 4 augustus 2020 conform de berekening in bijlage 10 bij het verzoekschrift een bedrag van € 15.668,94 bruto bedraagt. Nu een en ander de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt, is het bedrag van € 15.668,94 bruto toewijsbaar.

Billijke vergoeding

Uit artikel 7:681 lid 1 sub a BW volgt dat de kantonrechter op verzoek van de werknemer een billijke vergoeding kan toekennen, indien de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Werknemer heeft in beginsel dan ook recht op een billijke vergoeding. TMD Logistics heeft de voor een rechtsgeldig ontslag gegeven voorschriften niet nageleefd. Het ernstig verwijtbaar handelen van haar als werkgever is daarmee gegeven. Met de toewijsbare schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging is de loonderving tot 5 augustus 2020

gecompenseerd. Door het geëindigd zijn van de arbeidsovereenkomst op 6 december 2019 en gelet op de vervalttermijn van artikel 7:686a lid 4 sub b BW kan werknemer geen aanspraak meer maken op een transitievergoeding, waarop hij bij uitdienen van de arbeidsovereenkomst tot 5 augustus 2020 wel aanspraak had kunnen maken. Hierdoor mist werknemer een bedrag van € 716,81 bruto. Als gevolg van de niet rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst op 6 december 2019 kon werknemer geen aanspraak maken op een WW-uitkering, omdat hij niet aan de daarvoor geldende wekeneis voldeed. Alles afwegend komt het de kantonrechter redelijk voor om een bedrag van € 2.500 bruto als billijke vergoeding toe te kennen. Andere omstandigheden die zien op (de gevolgen van) het ontslag als zodanig en zouden moeten leiden tot een hogere vergoeding zijn niet gebleken.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6748

Zaaknummer: 8298464

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: H.E.C. Heijkoop-Ottermann

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:681 BW, 7:671 BW en 7:686a lid 4 sub b BW