

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld en is een billijke vergoeding verschuldigd (€ 5.335,16). Ook is werkgever een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en transitievergoeding verschuldigd.

Feiten

Werkneemster is op 9 september 2021 in dienst getreden bij Instituut voor Preventie en Gezondheid B.V. (hierna: IVPG) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op 28 april 2022 heeft IVPG laten weten dat zij vanaf 1 mei 2022 geen werkzaamheden meer voor haar heeft als gevolg van bedrijfseconomische gronden. Werkneemster heeft zich op 28 april 2022 verzet tegen het ontslag en zich beschikbaar gehouden voor het verrichten van werkzaamheden. IVPG heeft op 29 april 2022 aangegeven het ontslag te handhaven. Werkneemster verzoekt betaling van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding. IVPG verweert zich en voert aan dat partijen er begin april 2022 over hebben gesproken dat er geen werk meer is voor werkneemster en partijen hebben geconcludeerd dat werkneemster bij een beëindiging van het dienstverband per mei voldoende tijd heeft voor het aanvaarden van een betrekking elders. Op 28 april 2022 heeft een identiek gesprek plaatsgevonden en heeft werkneemster laten weten onverkort achter haar besluit te staan om per 1 mei 2022 elders te beginnen. Werkneemster heeft dan ook ingestemd met het ontslag en meer dan twee weken bedenktijd gehad.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De opzegging van de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2022 is in strijd met de wettelijke regels en dus niet rechtsgeldig. Voor zover werkneemster heeft ingestemd met de opzegging – zoals aangevoerd door IVPG – is een overeenkomst waarmee een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd alleen geldig als deze schriftelijk is aangegaan en dat is niet het geval. Ook kan geen sprake zijn van een geldige instemming van werkneemster met de beëindiging, omdat daarvoor een schriftelijke verklaring is vereist, die ontbreekt. Verder is er geen toestemming voor de opzegging van het UWV en is er ook geen andere geldige reden voor de opzegging. Omdat de opzegging niet rechtsgeldig is, moet het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding worden toegewezen. De hoogte van de billijke vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het inkomensverlies van werkneemster. Dat staat gelijk aan € 5.335,16 bruto (inclusief vakantietoeslag). Voor een verhoging van de billijke vergoeding is geen aanleiding. Er is in dit geval ook geen aanleiding om de hierna te bespreken

vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding in mindering te brengen op de billijke vergoeding, vanwege de aard en ernst van het verwijtbaar handelen van IVPG. De gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging zal worden toegewezen, omdat is opgezegd tegen een eerdere dag dan die tussen partijen geldt. IVPG is ook een transitievergoeding verschuldigd, omdat de arbeidsovereenkomst door haar is opgezegd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:8594

Zaaknummer: 9971657

Rechters: P.J. Jansen

Wetsartikelen: