

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst per direct zonder dringende reden niet rechtsgeldig.*Feiten*

Werknemer is op 19 februari 2023 op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden van Mega Management (hierna: M.M.) in de functie van klusjesman/hersteller. Partijen zijn overeengekomen dat deze arbeidsovereenkomst eindigt op 19 augustus 2023. Werknemer heeft zich op 3 juli 2023 ziek gemeld. Daarna heeft M.M. nog op dezelfde dag de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd met de mededeling: “Hereby I give you termination of employment”. M.M. heeft na 3 juli 2023 geen loon meer aan werknemer betaald. Bij brief van 25 juli 2023 heeft (de gemachtigde van) werknemer zich tegenover M.M. beroepen op de ongeldigheid van het ontslag en M.M. gesommeerd tot betaling van het op dat moment achterstallige loon. M.M. heeft ook daarna geen loon meer aan werknemer betaald. Werknemer verzoekt primair onder meer vernietiging van de opzegging, betaling van het brutoloon, de wettelijke verhoging, de aanzegvergoeding en de transitievergoeding. M.M. is niet ter zitting verschenen en heeft geen verweer gevoerd.

Oordeel

M.M. heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer op 3 juli 2023 opgezegd zonder een opzegtermijn te noemen. M.M. had met deze opzegging kennelijk de bedoeling om de arbeidsovereenkomst diezelfde dag te beëindigen. Die bedoeling kan ook afgeleid worden uit het feit dat M.M. daarna geen loon meer aan werknemer betaald heeft. Voor een dergelijk ontslag op staande voet is nodig dat degene die opzegt daar een dringende reden voor heeft en die dringende reden ook onverwijld mededeelt aan de wederpartij. Werknemer stelt dat M.M. geen dringende reden aan hem heeft medegedeeld. M.M. heeft dat niet betwist en daarom gaat de kantonrechter uit van de juistheid van die stelling. Hieruit volgt dat de opzegging van 3 juli 2023 niet voldoet aan het bepaalde in artikel 7:677 lid 1 BW, zodat deze niet rechtsgeldig is gegeven. Het verzoek tot vernietiging van deze opzegging wordt daarom toegewezen. Werknemer heeft verder aangevoerd dat M.M. aan hem weliswaar voorschotten heeft betaald, maar dat die voorschotten in totaal € 3.130,80 bruto minder bedragen dan waarop hij tot die datum recht had. Bij gebreke van betwisting van dit goed te volgen betoog, is dit bedrag toewijsbaar. Dat geldt evenzeer voor het door werknemer gevorderde (minimum)loonbedrag tijdens ziekte voor de periode van 3 juli tot en met 19 augustus 2023 van € 2.154,60 bruto alsmede voor de gevorderde betaling van € 800 bruto voor tien niet opgenomen vakantiedagen. Op grond van deze overwegingen zal M.M. worden veroordeeld tot betaling aan werknemer van € 6.085,40 bruto, te verhogen met de wettelijke verhoging. Als gevolg van

de vernietiging van de opzegging is de arbeidsovereenkomst eerst geëindigd op 19 augustus 2023. Partijen zijn immers die einddatum overeengekomen. M.M. heeft werknemer niet schriftelijk geïnformeerd over het einde van de arbeidsovereenkomst, waardoor M.M. op grond van artikel 7: 668 BW aan werknemer een aanzegvergoeding verschuldigd is. Tot slot zal ook de transitievergoeding worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 07-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:6725

Zaaknummer: 10674336 AZ VERZ 23-86

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: D.M. Gijzen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:671 lid 1 BW en 7:681 lid 1 sub a BW