

## RECHTSPRAAK

***Opzegging zonder instemming. Werknemer heeft recht op transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 34.000 bruto.****Feiten*

Werknemer is vanaf 1 september 2020 voor bepaalde tijd bij YunExpress Europe B.V. (hierna: YunExpress) in dienst getreden als IT-projectmanager. Met ingang van 1 oktober 2022 is een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan voor de duur van 35 maanden. In juli 2023 heeft werknemer bij YunExpress een melding gedaan van bedreigingen op de werkplek. Vervolgens heeft YunExpress bij e-mail van 26 juli 2023 de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd per 31 augustus 2023. Werknemer berust in het ontslag, maar verzoekt onder meer een transitievergoeding en billijke vergoeding.

*Oordeel*

Werknemer maakt terecht aanspraak op de transitievergoeding. Deze wordt berekend op € 5.792,96 bruto. YunExpress heeft in strijd met artikel 7:671 lid 1 BW de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd. Werknemer heeft namelijk niet ingestemd met deze opzegging en evenmin is gesteld of gebleken dat een van de uitzonderingen als genoemd in die bepaling zich voordoet. Voor de vraag wat dan wel een passende vergoeding is, wordt in het nadeel van YunExpress meegenomen dat zij is overgegaan tot het ontslag van werknemer, terwijl hij juist degene is geweest die een melding van bedreigingen op het werk had gedaan. Van een goed werkgever had in zo'n situatie zonder meer mogen worden verwacht dat hij zorgvuldig met die melding was omgegaan en in ieder geval de werknemer tegen wie de bedreigingen waren geuit in bescherming zou hebben genomen. Van het besef van enig goed werkgeverschap heeft YunExpress echter geen enkele blijk gegeven. Integendeel, zij is zonder duidelijke tekst en uitleg in haar ontslagbrief overgegaan tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en heeft vervolgens ook nooit gereageerd op verschillende brieven en e-mails van werknemer. Het enige aspect dat niet zozeer ten nadele van YunExpress wordt meegewogen, is dat zij het ontslag financieel heeft afgewikkeld op een wijze alsof sprake was van een regelmatige opzegging. De opzegtermijn van een maand is in acht genomen, het salaris over die periode is betaald en werknemer heeft een ontslagvergoeding van € 6.036,60 ontvangen. Met die vergoeding zal bij het bepalen van de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding rekening worden gehouden. Een andere omstandigheid die een rol speelt, is het gegeven dat werknemer, die aanvankelijk de vernietiging van het ontslag had verzocht, zich bij nader inzien bij dat ontslag heeft neergelegd en de switch heeft gemaakt. Verder is de verwachting dat werknemer gelet op zijn leeftijd, opleidingsniveau en functie van IT-projectmanager op korte termijn bij een nieuwe werkgever in dienst kan treden. Hierbij komt dat werknemer, die

zich op 23 augustus 2023 ziek had gemeld, inmiddels naar eigen zeggen weer in staat is om fulltime te werken. Een en ander overziend, dus ook rekeninghoudend met de al ontvangen ontslagvergoeding, wordt aanleiding gezien om de billijke vergoeding te bepalen op € 34.000 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 20-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:12141

**Zaaknummer:** 10729950 VZ VERZ 23-9197

**Rechters:** V.F. Milders

**Advocaten:** S.B. de Jong

**Wetsartikelen:** 7:671 BW