

RECHTSPRAAK

Werkgever zegt de arbeidsovereenkomst op wegens bedrijfsbeëindiging. Opzegging niet rechtsgeldig. Alsnog toestemming UWV. Toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2016 bij Basecode N.V. in dienst getreden. Op 24 augustus 2023 heeft werkneemster met haar leidinggevende een gesprek gevoerd. Nadien ontving werkneemster op dezelfde dag per e-mail een brief met de volgende passage. “Per vandaag 24-08-2023 is Basecode NV helaas genoodzaakt de opzegtermijn in te laten gaan van de arbeidsovereenkomst tussen Basecode en werkneemster. Per 31-09-2023 zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden.” Reden voor het beëindigen van de overeenkomst is bedrijfsbeëindiging. Het UWV heeft bij beslissing van 31 oktober 2023 aan Basecode toestemming verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. In een op 31 oktober 2023 gedateerde brief aan werkneemster heeft Basecode de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 30 november 2023. Werkneemster heeft verzocht om bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, voor recht te verklaren dat Basecode de arbeidsovereenkomst met haar in strijd met artikel 7:671 BW heeft opgezegd, en Basecode te veroordelen om aan haar te betalen de transitievergoeding en de billijke vergoeding. In haar verweerschrift heeft Basecode onder andere aangevoerd dat de brief van 24 augustus 2023 geen opzegging betrof maar een verslag van hetgeen eerder die dag met werkneemster was besproken. Basecode heeft op 26 augustus 2023 bij het UWV een aanvraag ingediend om een ontslagvergunning te verkrijgen. Nadat zij op 31 oktober 2023 telefonisch van het UWV had vernomen dat de aanvraag voor een ontslagvergunning was goedgekeurd heeft zij de arbeidsovereenkomst opgezegd. Rekening houdend met de proceduredtijd van een maand resteerde een opzegtermijn van een maand.

Oordeel

Werkgever zegt in een brief aan werkneemster de arbeidsovereenkomst op. Deze opzegging was niet rechtsgeldig. Nadien stelt werkgever dat de brief slechts een gespreksverslag was. Later verkrijgt hij van het UWV toestemming voor opzegging wegens beëindiging van de onderneming en zegt hij opnieuw op. Werkneemster berust al na eerste opzegging in het ontslag en vraagt uitbetaling van onder andere loon, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Voordat de mondelinge behandeling plaatsvindt, wordt het loon tot het einde van de juiste opzegtermijn uitbetaald. In de procedure resteert de billijke vergoeding. Die vordert werkneemster deels ter vergoeding van immateriële schade en deels om een gedragswijziging bij werkgever te bewerkstelligen. De billijke vergoeding wordt deels toegewezen wegens het

verwijtbare handelen van werkgever. De wijze waarop Basecode de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, dat wil zeggen zonder de voor een ontslag geldende wettelijke voorschriften na te leven de opzegging bij brief van 24 augustus 2023 aan werkneemster mede te delen, acht de kantonrechter zodanig verwijtbaar dat de daarvoor gevorderde vergoeding op zijn plaats is. Een leermoment heeft werkgever niet nodig aangezien hij inmiddels is opgehouden te bestaan. Daarom wordt geen billijke vergoeding toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 29-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:1432

Zaaknummer: 10786466

Rechters: Zander

Advocaten: R.L. van der Sanden

Wetsartikelen: 7:671 BW en 7:671a BW