

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst van zieke werknemer in strijd met artikel 7:671 BW. Eventuele aanspraak op een hogere transitievergoeding kan niet tot billijke vergoeding leiden. Ook ziet het hof onvoldoende grond om een billijke vergoeding ter preventie toe te kennen.

Feiten

Op 1 maart 2009 is werknemer bij Koko Kinderopvang B.V., t.h.o.d.n. Gro-up Kinderopvang (hierna: Gro-up), in dienst getreden. Op 8 oktober 2020 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 11 oktober 2022 is de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte gestopt. Daarna hebben partijen gesproken over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar zij zijn er niet uitgekomen. Gro-up heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer bij brief van 17 april 2023 opgezegd per 1 juli 2023 en in dat kader een transitievergoeding betaald. Werknemer heeft in eerste aanleg de kantonrechter verzocht Gro-up te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding ter hoogte van vijf maandsalarissen. Tussen partijen staat vast dat werknemer niet heeft ingestemd met de beëindiging en dat Gro-up ook geen toestemming aan het UWV heeft gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen, zodat Gro-up de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW heeft opgezegd. De kantonrechter heeft het verzoek van werknemer toch afgewezen, omdat niet (voldoende) aannemelijk is dat de vernietiging van de opzegging zou hebben geleid tot een loonaanspraak van werknemer nu de loondoorbetalingsverplichting op 11 oktober 2022 is geëindigd. Volgens de kantonrechter is compensatie niet op zijn plaats, omdat, had Gro-up wel volgens de wet gehandeld, dit voor werknemer financieel geen verschil had gemaakt. Tegen deze beschikking heeft werknemer hoger beroep ingesteld. Volgens werknemer heeft de kantonrechter het verzoek om een billijke vergoeding ten onrechte afgewezen, omdat (1) vernietiging van de opzegging tot een latere beëindigingsdatum en daarmee tot een hogere transitievergoeding zou hebben geleid en (2) toekenning van een billijke vergoeding ertoe kan dienen dat Gro-up wordt gewezen op de noodzaak haar gedrag in toekomstige gevallen aan te passen (preventieve werking).

Oordeel

Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter en oordeelt als volgt.

(1) Hogere transitievergoeding

Allereerst oordeelt het hof dat het mislopen van een hogere transitievergoeding als gevolg van

een vernietigbare opzegging op grond van de *New Hairstyle*- en *Zinzia*-beschikkingen niet zonder meer kan leiden tot toekenning van een billijke vergoeding. Indien werkneemster al aanspraak heeft op een hogere transitievergoeding, betreft dit een verschil van € 507,83 bruto. Daarnaast is van belang dat werkneemster in de procedure bij de kantonrechter aanvankelijk heeft verzocht om een transitievergoeding berekend met een beëindigingsdatum van 30 juni 2023. Werkneemster heeft dit verzoek echter ingetrokken. Nu werkneemster hier in hoger beroep niet op is teruggekomen en geen grief hiertegen heeft aangevoerd, heeft werkneemster haar aanspraak op een hogere transitievergoeding laten varen. Het eventueel mislopen van een hogere transitievergoeding is naar het oordeel van het hof in dit geval dan ook geen omstandigheid die tot toekenning van een billijke vergoeding moet leiden.

(2) Preventieve werking

Uit de *New Hairstyle*- en *Zinzia*-beschikkingen kan tevens worden afgeleid dat een billijke vergoeding ook kan worden toegewezen om een werkgever te wijzen op de noodzaak zijn gedrag in eventuele volgende gevallen aan te passen. Hoewel naar het oordeel van het Hof Gro-up weliswaar een ernstig verwijt valt te maken van het opzeggen van de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW, staat aan de andere kant vast dat werkneemster heeft afgezien van vernietiging van de opzegging, staat voldoende aannemelijk vast dat het UWV Gro-up een ontslagvergunning zou hebben verleend en ontbreken er nagenoeg gevolgen aan het ontslag van Gro-up. Het hof ziet om dit alles daarom (ook) geen reden om toch een billijke vergoeding ter preventie vast te stellen. De eindconclusie is dan ook dat het hoger beroep van werkneemster doel mist.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 30-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1061

Zaaknummer: 200.337.343

Rechters: H.J. van Kooten, M.D. Ruizeveld en R.G.C. Veneman

Advocaten: M. Bruins en A. Bosveld

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