

RECHTSPRAAK

Ober verzoekt vernietiging van de opzegging van arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst zou zijn opgezegd wegens een huurachterstand. Kantonrechter wijst het verzoek toe. Werkgever is gehouden tot betaling van (achterstallig) loon.

Feiten

Werknemer is op 26 april 2024 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op 8 februari 2025. Werknemer is werkzaam als ober met een loon van € 2.287,60 bruto per maand op basis van een arbeidsomvang van 38 uur per week. Op 17 september 2024 ontvangt werknemer een overzicht van werkgever, waaruit blijkt dat na verrekening van bepaalde bedragen nog een bedrag van € 6.219,81 aan hem verschuldigd is. Op 22 oktober 2024 meldt werknemer zich per e-mail ziek. Op 24 oktober 2024 laat hij via WhatsApp weten dat hij bij de dokter is geweest en nog steeds niet in staat is om te werken. Werkgever reageert niet op deze ziekmelding en neemt geen contact op met werknemer. Op 29 oktober 2024 verzoekt werknemer om betaling van het achterstallige loon, de wettelijke verhoging en rente. Op 7 januari 2025 zegt werkgever de arbeidsovereenkomst op met ingang van 30 november 2024. Als reden voor deze opzegging noemt werkgever dat zijn onderneming is gestopt en dat de huurovereenkomst van het bedrijfspand per 15 november 2024 is beëindigd vanwege een huurachterstand. Tevens schrijft werkgever dat het achterstallige loon in termijnen van € 500 per maand vanaf 1 februari 2025 zal worden voldaan. Werknemer verzoekt de kantonrechter om de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen, omdat er volgens hem geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging. Daarnaast vordert hij betaling van het achterstallige loon tot aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst (8 februari 2025) en een transitievergoeding van € 649,24 bruto.

Oordeel

Werkgever is niet op de zitting verschenen. Eerder verzocht hij om uitstel om zijn verweer voor te bereiden en juridische bijstand te regelen. Dit verzoek is afgewezen, omdat werkgever tijdig van het verzoekschrift op de hoogte was en voldoende gelegenheid had om te reageren. Hoewel hij nog een verweerschrift heeft ingediend, heeft hij laten weten niet te verschijnen. Zijn standpunten zijn daardoor niet mondeling toegelicht en de toelichting van werknemer is onweersproken gebleven. Dit komt voor rekening van werkgever. De kantonrechter oordeelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst bij brief van 7 januari 2025, met terugwerkende kracht per 30 november 2024, niet rechtsgeldig is. Werknemer heeft daarmee niet ingestemd,

er is geen toestemming van het UWV en ook geen wettelijke of dringende reden. Het verzoek tot vernietiging van de opzegging wordt daarom toegewezen. De arbeidsovereenkomst is vervolgens van rechtswege geëindigd op 8 februari 2025. Werknemer heeft recht op loon tot die einddatum. Dat hij pas op 12 augustus 2024 zou zijn gestart, doet daaraan niet af. Partijen erkennen immers dat hij feitelijk vanaf april 2024 werkte. De stelling van werkgever dat werknemer slecht functioneerde, is geen geldige opzeggingsgrond zonder voorafgaand verbetertraject of toestemming van het UWV. Een ontbindingsverzoek is niet ingediend. Ook wordt voorbijgegaan aan de betwisting van de arbeidsongeschiktheid van werknemer. De kantonrechter veroordeelt werkgever tot betaling van € 21.755,82 bruto aan achterstallig loon, vermeerderd met de wettelijke verhoging. Daarnaast wordt een transitievergoeding van € 649,24 bruto toegekend, nu aan alle voorwaarden is voldaan en er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 10-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:6518

Zaaknummer: 11591721

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: B. Blanckenburg

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:670a lid 2 BW, 7:671 lid 1 BW, 7:625 BW, 7:673 BW en 6:119 BW