

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opgezegd door werkgever. Geen instemming werknemer en geen uitzondering ex artikel 7:671 lid 1 BW. Toekenning billijke vergoeding van € 35.000 (gelijk aan negen maandsalarissen), transitievergoeding (€ 2.341,29) en gefixeerde schadevergoeding (€ 3.369,30).

Feiten

Werknemer is op 30 januari 2023 in dienst getreden van werkgeefster, een transportbedrijf, in de functie van chauffeur. Op 5 september 2024 heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen vanwege zijn gedrag tegen klanten. Op 18 september 2024 heeft werkgeefster zowel mondeling als schriftelijk aan werknemer laten weten dat hij niet langer welkom is bij een van de klanten van werkgeefster. Op 19 september 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werkgeefster heeft de ziekmelding niet geaccepteerd, waarna een onaangekondigd huisbezoek heeft plaatsgevonden. Tijdens het huisbezoek is werknemer verteld dat hij de volgende dag op de werkvloer wordt verwacht en dat werkgeefster niet zal overgaan tot het inschakelen van een bedrijfsarts. Vervolgens heeft werkgeefster zich op het standpunt gesteld dat partijen akkoord waren met het beëindigen van het dienstverband. Werknemer heeft per e-mail aangegeven in geen geval akkoord te zijn met de beëindiging. Werkgeefster heeft op 27 september 2024 aan werknemer geschreven: 'Hierbij bevestigen wij schriftelijk je ontslag per 27-09-2024.' Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst op 27 september 2024 onrechtmatig is opgezegd en toekenning van een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Opzegging niet rechtmatig

Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat partijen overeenstemming hebben bereikt ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op 27 september 2024. Werknemer heeft gemotiveerd weersproken dat hij akkoord is gegaan. Nog los van het voorgaande staat vast dat de beëindiging niet schriftelijk is vastgelegd en dat geen schriftelijk akkoord is gegeven op enig voorstel de arbeidsovereenkomst te beëindigen (vgl. art. 7:670b lid 1 BW). Ook kan er geen sprake zijn van een geldige instemming van werknemer met de beëindiging, omdat daarvoor een schriftelijke verklaring is vereist die duidelijk en ondubbelzinnig op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gericht. Een dergelijke verklaring ontbreekt. Dit

betekent dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd zonder schriftelijke instemming van werknemer en zonder dat zich een van de uitzonderingen genoemd in artikel 7:671 lid 1 sub a tot en met h BW (zoals een proeftijdontslag of een ontslag op staande voet) voordoet. Dit betekent dat de opzegging niet rechtsgeldig is. De verzochte verklaring voor recht wordt toegewezen.

Vergoedingen

Werknemer heeft een billijke vergoeding verzocht van € 36.010,03 bruto, gelijk aan negen brutomaandsalarissen. Werkgeefster heeft geen verweer gevoerd tegen de hoogte van het door werknemer verzochte bedrag. Dat werknemer is uitgegaan van negen brutomaandsalarissen komt de kantonrechter niet onredelijk voor. Wel dient te worden meegewogen dat werknemer met de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding al (deels) is gecompenseerd voor het handelen van werkgeefster. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 35.000 bruto. Daarnaast heeft werknemer recht op de transitievergoeding van € 2.341,29 bruto en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 3.369,30 bruto.

Loon

Ten slotte wordt werkgeefster veroordeeld tot betaling van achterstallig salaris. In dit kader wordt een bedrag van € 2.346,86 bruto toegewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 14-03-2025

Zaaknummer: 11413326