

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder toestemming opgezegd. Sprake van ernstig verwijtbaar handelen, zodat een billijke vergoeding en transitievergoeding worden toegekend.*Feiten*

Werknemer is sinds 18 augustus 2024 in dienst bij werkgeefster als telefonisch medewerker. Werknemer had (laatstelijk) een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 1 juli 2025 tot 1 juli 2026. In een e-mail van 30 november 2025 bevestigt werkgeefster haar besluit om de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen. Het is volgens werkgeefster een zakelijke afweging en staat los van de inzet van werknemer. Verder schrijft werkgeefster dat in de arbeidsovereenkomst een opzegclausule is afgesproken zodat zij de arbeidsovereenkomst tussentijds mag beëindigen. Zij begrijpt dat werknemer het niet eens is met de keuze, maar dat verandert niets aan het genomen besluit. Werknemer wordt vrijgesteld van werk en de arbeidsovereenkomst eindigt formeel met ingang van 1 januari 2026. Werknemer heeft twee maanden zonder inkomen gezeten en zou normaliter tot 1 juli 2026 inkomsten genieten. Werknemer heeft niet eerder geprotesteerd dan in januari 2026 en werkgeefster heeft op dat moment aangeboden om de arbeidsovereenkomst te herstellen. Werknemer verzoekt de kantonrechter om een billijke vergoeding toe te kennen en verzoekt om werkgeefster te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding. Volgens werknemer is de opzegging niet rechtsgeldig. Werkgeefster heeft weliswaar met inachtneming van de opzegtermijn de arbeidsovereenkomst opgezegd, maar dit is gebeurd zonder toestemming van het UWV of de schriftelijke instemming van werknemer. Daarom is het gegeven ontslag vernietigbaar. Werknemer berust in het gegeven ontslag, maar maakt wel aanspraak op onder meer een billijke vergoeding. Een vergoeding van twee maandsalarissen wordt daarom billijk geacht. Daarnaast doet werknemer een beroep op de gefixeerde schadevergoeding omdat tegen een eerdere dag is opgezegd dan die tussen partijen geldt. Werkgeefster voert verweer en stelt dat het verzoek moet worden afgewezen omdat werknemer zou hebben ingestemd met de beëindiging en niet tijdig bezwaar heeft gemaakt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is. Vast staat dat werkgeefster geen toestemming heeft van het UWV om de arbeidsovereenkomst

met inachtneming van een opzegtermijn op te zeggen. Anders dan werkgeefster heeft betoogd is niet gebleken van een schriftelijke instemming van de werknemer met het einde van zijn arbeidsovereenkomst. De e-mail van 30 november 2025 kan niet als zodanig worden beschouwd, omdat daaruit blijkt dat het werkgeefster is die de keuze heeft gemaakt om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en gebruik wil maken van de opzegmogelijkheid. Die opzegmogelijkheid moet echter gepaard gaan met toestemming van het UWV, welke ontbreekt, zodat het ontslag niet rechtsgeldig is. Dat werknemer niet eerder heeft geprotesteerd leidt niet tot een beëindigingsovereenkomst. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt toegewezen, omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van € 2.000 bruto, waarbij is meegewogen dat werknemer inmiddels weer inkomsten heeft, waardoor de schadeperiode is verkort. Het verzoek om betaling van de transitievergoeding wordt eveneens toegewezen. De gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen omdat niet is opgezegd tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt. De proceskosten komen voor rekening van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:13723

Zaaknummer: 12071085 \ RP VERZ 26-50103

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: E.J.W. Schuijlenburg en B. al Yassiri

Wetsartikelen: 7:672 lid 11 BW en 7:681 BW