

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt om toekenning van een transitievergoeding wegens opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever. Het beroep van werkgever op verrekening wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is per 1 juli 2022 in dienst getreden als algemeen medewerker voor de duur van veertien maanden. Per 1 augustus 2023 hebben partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten (voor 36 maanden). Die arbeidsovereenkomst was gekoppeld aan een opleidingsovereenkomst in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg zoals bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs, gesloten tussen werknemer, werkgever en mbo-school. Het loon bedraagt € 1.645,94 bruto per maand voor de overeengekomen duur van 38 uur per week. De Cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf is van toepassing. Bij brief van 29 september 2025 heeft werkgever medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens tekortkomingen in het functioneren en dat met een opzegtermijn van één maand de laatste werkdag op 31 oktober 2025 zal zijn. Werknemer berust in de opzegging maar verzoekt de kantonrechter (na schriftelijke eiswijziging ter zitting) om werkgever te veroordelen om aan hem te betalen het netto-equivalent van € 2.241,81 bruto aan verschuldigde transitievergoeding. Door opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever is werkgever de transitievergoeding verschuldigd.

Oordeel

Omdat de arbeidsovereenkomst niet is voortgezet op initiatief van werkgever is deze op grond van de wet een transitievergoeding verschuldigd. De kantonrechter dient de transitievergoeding ambtshalve te berekenen. De hoogte van de transitievergoeding dient te worden bepaald aan de hand van het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd als werkgever deze regelmatig (met de juiste opzegtermijn) zou hebben opgezegd. Bij regelmatige beëindiging (uitgaande van toestemming van het UWV tot opzegging) kon werkgever de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 1 lid 2 van de arbeidsovereenkomst tussentijds beëindigen met een opzegtermijn van één maand. De transitievergoeding wordt daarom berekend over de periode van 1 juli 2022 tot en met 31 oktober 2025. Werkgever beroept zich op verrekening met ongeoorloofde verzuimuren van werknemer. Werknemer betwist echter dat er sprake is van ongeoorloofd verzuim en werkgever heeft niet met overzichten inzichtelijk gemaakt wanneer er dan sprake zou zijn geweest van ongeoorloofd verzuim. Werkgever heeft daarmee onvoldoende gesteld voor een mogelijke vordering op werknemer. Omdat de gegrondheid van het beroep op verrekening niet op eenvoudige wijze is vast te stellen, is de kantonrechter op grond van de wet aan het

beroep op verrekening voorbij gegaan.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:5038

Zaaknummer: 12078654 \ AZ VERZ 26-11

Rechters: Zander

Advocaten: T.T. van Woensel

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673 BW, 7:668a BW, 6:119 BW en 6:136 BW