

RECHTSPRAAK

Werknemer berust in ontslag op staande voet. Billijke vergoeding gelet op onder meer de uitzonderlijke omstandigheden door de coronapandemie, de financiële omstandigheden van werkgever en de aan werknemer toegekende WW-uitkering, op nihil gesteld.

Feiten

Werknemer is op 12 februari 2020 in dienst van werkgever getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van een jaar in de functie van kok. De schriftelijke arbeidsovereenkomst bevat een beding tot tussentijdse opzegging. In een brief van 22 april 2020 heeft werkgever werknemer per 1 april 2020 ontslagen. De tekst van de brief luidt als volgt: 'Door de drastische maatregelen die de regering heeft genomen in het kader van het COVID 19|virus, zijn wij helaas genoodzaakt de arbeidsovereenkomst met u per 01-04-2020 te beëindigen.' Bij brief van 19 mei 2020 heeft de gemachtigde van werknemer namens hem geprotesteerd tegen het ontslag. Zij heeft daarbij te kennen gegeven dat werknemer berust in dit ontslag, maar wel aanspraak maakt op een billijke vergoeding ter hoogte van één brutomaandsalaris, een schadevergoeding wegens het niet in acht nemen van de contractuele opzegtermijn en een transitievergoeding.

Oordeel

Een ontslag met onmiddellijke ingang kan alleen worden gegeven indien hiervoor een dringende reden is als bedoeld in de wet. Overmacht vanwege gedwongen sluiting als gevolg van de uitgebroken corona-epidemie kwalificeert niet als een dringende reden. Op grond van de ontstane situatie had werkgever een ontslagvergunning kunnen aanvragen of kunnen streven naar een beëindiging met wederzijds goedvinden. Dat betekent dat het ontslag is gegeven in strijd met de wettelijke regels en daarom vernietigbaar is. Werknemer heeft evenwel berust in het ontslag, zodat dit in stand blijft. Het ontslag kwalificeert als een onregelmatig ontslag en dat betekent dat de vordering tot betaling van een vergoeding ter hoogte van de niet in acht genomen opzegtermijn toewijsbaar is. Bij een regelmatige opzegging zou de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2020 zijn geëindigd. Dat betekent dat een vergoeding ter hoogte van twee maanden toewijsbaar is. Dat levert een bedrag van € 5.673,09 bruto op. De gevorderde transitievergoeding is toewijsbaar. Deze wordt berekend met inachtneming van de datum waarop werkgever de overeenkomst regelmatig had kunnen opzeggen. De vergoeding komt dan neer op een bedrag van € 290,78 bruto. Een ontslag op staande voet in strijd met de wettelijke regels wordt geacht aan de zijde van werkgever ernstig verwijtbaar te zijn. Dat betekent dat een verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding in

beginsel toewijsbaar is. Gelet op de onvoorziene wijziging van omstandigheden door de coronapandemie, de daarmee samenhangende en aannemelijk gemaakte penibele financiële omstandigheden van werkgever, het korte dienstverband en de aan werknemer toegekende WW-uitkering, wordt de vergoeding naar redelijkheid gesteld op nihil.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:4266

Zaaknummer: 8556056

Rechters: I.H.J. Konings

Advocaten: N. Bakker

Wetsartikelen: 7:681 BW