

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet medewerker bediening niet rechtsgeldig gegeven. Ontslag is pas na 12 dagen onderbouwd en werkgever heeft opzegtermijn in acht genomen. Niet voldaan aan onverwijldheidseis en dringende reden is kennelijk niet zo dringend. Billijke vergoeding van € 12.000.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2024 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Haut Horeca B.V. in de functie van eerste medewerker bediening. Op 18 januari 2025 heeft Haut Horeca met werkneemster een gesprek gehad waarbij – volgens werkneemster – Haut Horeca de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, althans – volgens Haut Horeca – heeft Haut Horeca werkneemster op staande voet ontslagen onder aanbidding van een vaststellingsovereenkomst om de gevolgen te verzachten. Met een brief van 30 januari 2025 heeft Haut Horeca werkneemster in ieder geval op staande voet ontslagen met een opzegtermijn van één maand. Werkneemster verzoekt toekenning van een aantal vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet (langer) in geschil dat Haut Horeca op 18 januari 2025 in ieder geval mondeling de arbeidsovereenkomst van werkneemster per 1 maart 2025 heeft opgezegd. Verder is niet langer in geschil dat zij vervolgens geen overeenstemming konden bereiken over een vaststellingsovereenkomst. Vervolgens staat vast dat Haut Horeca op 30 januari 2025 schriftelijk aan werkneemster heeft bericht dat haar ontslag op staande voet wordt gegeven, maar dat met inachtneming van de opzegperiode het dienstverband pas een maand later eindigt. Haut Horeca heeft naar het oordeel van de kantonrechter hiermee onvoldoende voortvarend gehandeld door pas na 12 dagen het ontslag op staande voet te onderbouwen, voor zover dat al mondeling gegeven was op 18 januari 2025. De periode tussen de opzegging en het gegeven ontslag heeft Haut Horeca namelijk – zo bleek op zitting – alleen gebruikt om te onderhandelen over de voorwaarden van het ontslag, maar dan blijkbaar met wederzijds goedvinden. Van nader onderzoek of het inwinnen van juridisch onderzoek in die periode naar – kennelijke – dringende redenen is niets gebleken. Maar blijkbaar was de dringende reden ook niet zo dringend, omdat de arbeidsovereenkomst niet onverwijld tot een eind komt, maar pas een maand na de brief van 30 januari 2025. Nu het ontslag niet onverwijld is gegeven kan in het midden blijven of er sprake is van een dringende reden. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Werkneemster heeft recht op de transitievergoeding van € 648 bruto. Voorts wijst de kantonrechter een billijke vergoeding

toe. Bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding weegt mee dat werkneemster een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had die liep tot 30 juni 2025. Dat betekent dat die nog vier maanden zou voortduren. Verder heeft werkneemster tijdens de zitting erkend dat zij na de opzegging enige tijd voor een andere werkgever heeft gewerkt maar inmiddels zonder uitkering ziek thuis zit. Daarom acht de kantonrechter een billijke vergoeding van € 12.000 bruto redelijk.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3974

Zaaknummer: 11586371 \ EA VERZ 25-252

Rechters: E.J. Otten

Advocaten: Kloet, A. A. Kloet

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW