

RECHTSPRAAK

Heeft er een ontslag op staande voet plaatsgevonden of is er sprake van een opzegging?*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juni 2025 op basis van een jaarcontract in dienst bij HSS ROKIN in de functie van chef de partie tegen een loon van € 2.850 bruto per maand (exclusief 8% vakantietoeslag). Voordat werknemer in dienst kwam bij HSS ROKIN, werkte hij sinds 1 februari 2025 in hetzelfde restaurant in dienst van de vorige eigenaar op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar. Halverwege 2025 nam HSS ROKIN het restaurant over en is een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan. Op 23 juli 2025 heeft werknemer aan zijn leidinggevende gevraagd of hij een kopie van zijn arbeidsovereenkomst kon ontvangen. In antwoord daarop heeft zijn leidinggevende gezegd dat hij wordt ontslagen. Diezelfde avond heeft werknemer per e-mail een ontslagbrief ontvangen van HSS ROKIN met daarin als gronden zijn functioneren, het moeite hebben met het opvolgen van instructies en samenwerkingsproblemen met collega's. Ook wordt vermeld dat de arbeidsovereenkomst eindigt per 23 juli 2025 en dat de wettelijke opzegtermijn in acht wordt genomen en dat de laatste werkdag 31 augustus 2025 is. De correspondentie die hierop volgt, roept de vraag op of de opzegging rechtsgeldig was. Werknemer verzoekt naast een billijke vergoeding, achterstallig loon, een transitievergoeding en vergoeding buitengerechtelijke juridische advieskosten. HSS ROKIN voert verweer en stelt primair dat werknemer niet-ontvankelijk is. Hij heeft het verzoek namelijk te laat ingediend, omdat er sprake is geweest van een ontslag op staande voet. Subsidiair stelt HSS ROKIN dat de vorderingen moeten worden afgewezen, omdat er sprake is van een dringende reden voor ontslag.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer ontvankelijk is in zijn vordering, omdat hij de ontslagbrief van 23 juli 2025 had mogen begrijpen als een opzegging van de arbeidsovereenkomst tegen 31 augustus 2025. Ook oordeelt de kantonrechter dat er in deze brief tegenstrijdige bewoordingen staan. Partijen zijn het er niet over eens of hier sprake is van een ontslag op staande voet of van een onregelmatige opzegging. Los van het antwoord op deze vraag is de kantonrechter van oordeel dat de opzegging van 23 juli 2025 per 31 augustus 2025 onrechtmatig is. In artikel 7:671 lid 1 BW is bepaald dat alleen met instemming van de werknemer een arbeidsovereenkomst rechtsgeldig opgezegd kan worden, tenzij er sprake is van enige in dat artikel genoemde situaties. Werknemer heeft niet schriftelijk ingestemd met de opzegging en geen van de situaties is van toepassing. HSS ROKIN beschikte namelijk niet over een ontslagvergunning. Ook van een dringende reden voor een ontslag op staande voet is

geen sprake. Werknemer berust in het einde van de arbeidsovereenkomst. Gelet op de ontslagbrief heeft HSS ROKIN een opzegtermijn in acht genomen, zodat de arbeidsovereenkomst per 31 augustus 2025 is geëindigd. HSS ROKIN is het loon over augustus 2025 verschuldigd. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van € 30.000 bruto. De kantonrechter neemt hierbij in aanmerking dat de arbeidsovereenkomst zonder het onrechtmatige ontslag zou hebben voortgeduurd tot 1 juni 2026. Werknemer zou deze maanden nog loon hebben ontvangen. Ook het verzoek om betaling van een transitievergoeding wordt toegewezen. De kantonrechter wijst het verzoek tot betaling van buitengerechtelijke juridische advieskosten af. Niet gebleken is dat de gemachtigde van werknemer werkzaamheden heeft verricht die geen verband houden met het aanhangig maken van deze procedure.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:1011

Zaaknummer: 11947970 \ EA VERZ 25-1276

Rechters: E.J. Otten

Advocaten: C. van der Ven en M. Goedhart

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW, 7:686a BW en 7:673 BW