

## RECHTSPRAAK

***Werknemer is onterecht op staande voet ontslagen en ontvangt onder meer een billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Het verzoek van de werknemer tot wijziging en rectificatie van een aanvankelijk onjuiste partij-aanduiding van de werkgever wordt toegestaan.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2009 in dienst getreden bij Nivo Groep Zaandam B.V., handelend onder de naam BHV-Mobile.nl (hierna: Nivo Groep Zaandam). De functie van werknemer is commercieel en administratief medewerker. Op 6 april 2020 is werknemer op staande voet ontslagen. In een brief van 6 april 2020 heeft Nivo Groep Zaandam onder meer als dringende reden voor dat ontslag opgenomen: dat werknemer ‘alleen maar tegenwerking’ zou hebben laten zien en werknemer zich schuldig zou hebben gemaakt aan ‘opdrachten negeren’ en het doen van ‘dingen die je niet mag doen’. Werknemer verzoekt onder meer een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding. Aan dat verzoek legt werknemer ten grondslag – kort weergegeven – dat het ontslag op staande voet van 6 april 2020 niet rechtsgeldig is, omdat een dringende reden daarvoor ontbreekt en omdat de dringende reden niet deugdelijk is meegedeeld. Nivo Groep Zaandam heeft aanvankelijk, in haar schriftelijke verweer, alleen aangevoerd dat het verzoek is gericht tot de verkeerde besloten vennootschap, te weten Nivo Groep Den Haag B.V.

*Oordeel**Verkeerde partij-aanduiding*

Voor Nivo Groep Zaandam was kenbaar dat sprake was van een vergissing en dat werknemer beoogde zijn verzoek te richten tot zijn werkgever, te weten Nivo Groep Zaandam, en dus niet tot Nivo Groep Den Haag. Nivo Groep Zaandam wist immers dat zij de werkgever was en niet Nivo Groep Den Haag. Dat is temeer het geval, omdat zowel Nivo Groep Zaandam als Nivo Groep Den Haag X als bestuurder heeft, het verzoek over het ontslag op staande voet van 6 april 2020 gaat en X de bestuurder is die dit ontslag namens Nivo Groep Zaandam heeft gegeven. Door de rectificatie wordt Nivo Groep Zaandam niet in haar belangen geschaad.

*Ontslag op staande voet*

De kantonrechter is van oordeel dat uit de ontslagbrief van 6 april 2020 niet duidelijk wordt wat precies de dringende reden is geweest voor het ontslag op staande voet en dat werknemer

ook niet heeft kunnen of moeten begrijpen wat hem in dat kader feitelijk en concreet verweten wordt. Voor zover Nivo Groep Zaandam in dit kader heeft verwezen naar een gespreksverslag van 6 maart 2020, moet worden vastgesteld dat de inhoud van dit verslag is betwist door werknemer, dat dit verslag kennelijk achteraf is opgemaakt en niet door werknemer is ondertekend, zodat niet van de juistheid van dat verslag kan worden uitgegaan. Wel voldoende concreet is de in de ontslagbrief van 6 april 2020 genoemde dringende reden dat werknemer tijdens een ziekteperiode contact heeft opgenomen met klanten, terwijl hem dit uitdrukkelijk verboden was. Werknemer heeft echter al in zijn brief van 6 april 2020 de juistheid van dit verwijt nadrukkelijk betwist en gesteld dat hij geen contact heeft opgenomen met klanten, maar alleen door klanten zelf is benaderd en die klanten steeds direct heeft (door)verwezen naar collega's. Deze betwisting van de kant van werknemer is door Nivo Groep Zaandam niet gemotiveerd weersproken. Ook voldoende concreet is het verwijt dat werknemer foutieve offertes heeft gemaakt voor cursussen, onder de kostprijs. Werknemer heeft die fout ook erkend. Een dergelijke fout levert echter geen dringende reden op voor ontslag op staande voet, gelet op de aard en ernst van dat verwijt. Bovendien blijkt uit het voorgaande dat van de door Nivo Groep Zaandam in de brief van 6 april 2020 genoemde feiten en omstandigheden die de dringende reden moeten opleveren, na betwisting door werknemer slechts een (beperkt) gedeelte is komen vast te staan. Dat betekent dat het ontslag op staande voet ook hierom niet geldig is.

*Billijke vergoeding, transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging*

Omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, moet het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding worden toegewezen. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van

€ 10.000 bruto, een bedrag gelijk aan ongeveer de helft van het inkomensverlies van werknemer. Ook de gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding wordt toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 03-08-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2020:6140

**Zaaknummer:** 8556274

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** F.L. Jansen en A.J. Jansen

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW