

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet ten onrechte gegeven. Werkgever had niet de bedoeling om werknemer op staande voet te ontslaan.*Feiten*

Werknemer is op 1 april 2022 in dienst getreden bij We are NUTS B.V. op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst zou op 31 oktober 2022 eindigen. Op 5 augustus 2022 stuurde werknemer het volgende WhatsAppbericht aan We are Nuts: *“Als ik goed begrepen heb bent ik ontslagen. Ik wil dit wel zwart op wit hebben staan.”* Op diezelfde dag reageerde We are NUTS dat werknemer inderdaad is ontslagen. Het ontslag is op 12 augustus per brief bevestigd aan werknemer. De bewindvoerder van werknemer, Budget Ondersteuning Utrecht, treedt in deze procedure op als eisende partij en vordert – kort gezegd – veroordeling van We are NUTS tot het betalen van het salaris over augustus 2022, een vergoeding wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn, een transitievergoeding, proceskosten en nakosten.

Oordeel

De voorzieningenrechter overweegt als volgt. Hoewel ter zitting is gebleken dat We are Nuts niet heeft bedoeld om werknemer op staande voet te ontslaan, kan uit het WhatsAppbericht van 5 augustus niet anders worden afgeleid dan dat werknemer per diezelfde dag is ontslagen. De brief van 12 augustus 2022 maakt dat niet anders. Nu voor een tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst door We are NUTS toestemming van het UWV is vereist en deze toestemming niet is gevraagd, is de voorzieningenrechter op voorhand van oordeel dat het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven. Budget Ondersteuning Utrecht vordert uitbetaling van het salaris over augustus 2022. De arbeidsovereenkomst is echter per 5 augustus 2022 geëindigd en dus wordt het gevorderde salaris vanaf 5 augustus 2022 afgewezen. Het salaris tot 5 augustus 2022 wordt toegewezen, evenals de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Ook de gevorderde schadevergoeding wijst de voorzieningenrechter toe, aangezien We are NUTS ten onrechte geen opzegtermijn in acht heeft genomen. In dit geval gold voor We are NUTS een wettelijke opzegtermijn van vier dagen. In de arbeidsovereenkomst is bovendien opgenomen dat de opzegging dient te geschieden per de laatste dag van de kalendermaand. De vergoeding is dan ook gelijk aan het loon vanaf het ontslag tot en met 4 september 2022. Dit betreft aldus één maandsalaris. Tot slot wordt de gevorderde transitievergoeding toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:3118

Zaaknummer: 10100070 \ CV EXPL 22-2097

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: H. Sala

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW