

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt geen stand. Geen toekenning immateriële schadevergoeding wegens 'alle stress en leed rondom de ontslagkwesitie'. Toewijzing loonbetaling en betaling vakantietoeslag en vakantiedagen tot datum einde dienstverband.*Feiten*

Werknemer is op 10 januari 2022 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster (restaurant) in de functie van (assistent-)kok/horeca algemeen, tegen een brutomaandsalaris van € 1.130,65 exclusief 8% vakantiegeld op basis van een 38-urige werkweek. In de arbeidsovereenkomst staat geen tussentijds opzegbeding. Op 20 augustus 2022 bericht werknemer dat hij in verband met het aanvaarden van een andere baan de arbeidsovereenkomst opzegt per 4 augustus 2022. Op 22 augustus 2022 bevestigt werkgeefster de opzegging en geeft daarbij aan dat de arbeidsovereenkomst eindigt per 30 september 2022. Werknemer krijgt op 10 september 2022 schriftelijk bericht van werkgeefster dat hij - vanwege het ongewenst binnendringen van het restaurant - wordt ontslagen. Werknemer verzoekt dat aan hem wordt toegekend een billijke vergoeding van € 814,47 bruto, een immateriële schadevergoeding van € 1.000, een transitievergoeding van € 272,94 bruto en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 814,47 bruto, omdat het gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, een dringende reden ontbreekt en het ontslag niet onverwijld is gegeven. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat zij werknemer nooit op staande voet heeft ontslagen en dat zij de bij zo'n ontslag behorende ontslagcode ook niet aan het UWV heeft doorgegeven, zodat werknemer officieel niet als zodanig staat geregistreerd.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter kwalificeert de mededeling in de e-mail van 10 september 2022: 'het ongewenst binnendringen van onze zaak, zonder toestemming en al het verdwenen vertrouwen laat mij geen andere keus dan jou te ontslaan wegens verwijtbaar gedrag' wel als een ontslag op staande voet. Het ontslag op staande voet houdt om twee redenen geen stand. De aan het ontslag ten grondslag gelegde dringende reden, de gestelde huisvredebreuk door werknemer, wordt gemotiveerd betwist, zodat dit niet is komen vast te staan. Ook is het ontslag op staande voet niet onverwijld gegeven. Op grond van het bepaalde in artikel 7:672 lid 11 BW is werkgeefster een vergoeding wegens onregelmatige opzegging verschuldigd. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding op nihil omdat de mate van verwijtbaarheid aan de zijde van werkgeefster in de gegeven omstandigheden gering is: werknemer is jong en heeft de arbeidsovereenkomst al opgezegd. De transitievergoeding

wordt toegewezen omdat er geen sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer. De kantonrechter acht het verzoek om toekenning van een immateriële schadevergoeding, naast het feit dat zij daarvoor geen grondslag ziet, schromelijk overdreven. Het verzoek tot loonbetaling tot datum einde dienstverband alsook tot uitbetaling van vakantietoeslag en vakantiedagen wordt wel toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:1908

Zaaknummer: 10182535 AO VERZ 22-123

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: A.S. Arts

Wetsartikelen: 283 Rv, 6:119 BW, 7:672 BW, 7:686a BW