

ECLI:NL:RBAMS:2020:4266

□ Rechtspraak.nl, Rechtbank Amsterdam, 01-09-2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:4266, 8556056

Ontslag op staande voet; werknemer berust in het ontslag; ernstige verwijtbaarheid; billijke vergoeding gelet op de uitzonderlijke omstandigheden (corona) en de overige omstandigheden gesteld op nihil.

GEGEVENS

| | |
|----------------------|-----------------------------|
| Instantie | Rechtbank Amsterdam |
| Datum uitspraak | 01-09-2020 |
| Datum publicatie | 23-09-2020 |
| Publicatie | Rechtspraak.nl |
| ECLI | ECLI:NL:RBAMS:2020:4266 |
| Zaaknummer | 8556056 |
| Bijzondere kenmerken | Eerste aanleg - enkelvoudig |
| Rechtsgebied | Burgerlijk procesrecht |

UITSPRAAK

RECHTBANK AMSTERDAM

Afdeling privaatrecht

zaaknummer: 8556056 \ EA VERZ 20-405

beschikking van: 19 augustus 2020

func.: 178

beschikking van de kantonrechter

I n z a k e

[verzoeker],
verblijvende te [woonplaats],
verzoeker,
nader te noemen [verzoeker],
gemachtigde: mr. N. Bakker,

t e g e n

[verweerder],
gevestigd te [vestigingsplaats],
verweerder,
nader te noemen [verweerder],
verschenen bij [betrokkene].

VERLOOP VAN DE PROCEDURE

[verzoeker] heeft op 29 mei 2020 een verzoekschrift ingediend dat een verzoek bevat strekkende tot vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst door [verweerder], met nevenverzoeken, waaronder een voorziening voor de duur van het geding tot betaling van loon vanaf 1 april 2020. Subsidiair heeft werknemer verzocht ten laste van werkgever een billijke vergoeding toe te kennen, met nevenverzoeken. Ter zitting heeft [verzoeker] zijn primaire verzoek alsmede het verzoek tot het treffen van een voorziening ingetrokken.

[verweerder] heeft een verweerschrift ingediend.

Het verzoek is mondeling behandeld op 22 juli 2020. [verzoeker] is verschenen, vergezeld door zijn gemachtigde en namens [verweerder] is [betrokkene] verschenen. Partijen hebben elk hun standpunt toegelicht, de gemachtigde van [verzoeker] aan de hand van een pleitnota, en vragen van de kantonrechter beantwoord. Na verder debat en een korte schorsing van de zitting voor schikkingsoverleg is beschikking gevraagd en is een datum voor beschikking bepaald.

Feiten

1. Als gesteld en niet (voldoende) weersproken staat het volgende vast.

1.1. [verzoeker], geboren op [geboortedatum] 1990 is op 12 februari 2020 in dienst van [verweerder] getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor de

bepaalde tijd van een jaar in de functie van kok in een door [verweerder] gedreven restaurant. Het salaris bedraagt € 2.626,43 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten op basis van 38 uur per week.

- 1.2. De schriftelijke arbeidsovereenkomst bevat een beding tot tussentijdse opzegging met inachtneming van de wettelijke regels.
- 1.3. In een brief die als bijlage bij een e-mail van 22 april 2020 was gevoegd heeft [verweerder] [verzoeker] per 1 april 2020 ontslagen. De tekst van de brief luidt als volgt: *Geachte heer [verzoeker], Door de drastische maatregelen die de regering heeft genomen in het kader van het COVID 19 virus, zijn wij helaas genoodzaakt de arbeidsovereenkomst met u per 01-04-2020 te beëindigen. Directe reden is dat wij niet in staat zijn om uw salaris te betalen, omdat bij de tegemoetkoming NOW, door het UWV geen rekening is gehouden met uw salaris. Wij hopen op snel betere tijden voor u en voor ons (...)* In de e-mail heeft [verweerder] in verband met het ontslag nog geschreven, voor zover thans relevant: *Mocht uit een beslissing van het UWV over het bezwaar daartoe aanleiding bestaan, dan kunnen we de zaken heroverwegen. Laten we elkaar op de hoogte houden over onze communicatie met het UWV.*
- 1.4. Bij brief van 19 mei 2020 heeft de gemachtigde van [verzoeker] namens hem geprotesteerd tegen het ontslag. Zij heeft daarbij te kennen gegeven dat [verzoeker] berust in dit ontslag, maar wel aanspraak maakt op een billijke vergoeding ter hoogte van één bruto maandsalaris, een schadevergoeding wegens het niet in acht nemen van de contractuele opzegtermijn en een transitievergoeding.
- 1.5. Bij brief van 26 mei 2020 heeft [betrokkene] onder meer erop gewezen dat de stappen die [verweerder] heeft genomen erop gericht zijn om ervoor te zorgen dat [verzoeker] niet langdurig zonder inkomen komt te zitten. Zij wijst er voorts op dat [verzoeker] op 20 april 2020 niet is verschenen op een gesprek waarvoor hij was uitgenodigd.

Verzoek

2. [verzoeker] verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Aan dit verzoek legt werknemer ten grondslag – kort weergegeven – dat er geen sprake is van een geldige reden voor ontslag op staande voet, laat staan voor een ontslag met terugwerkende kracht.
3. [verzoeker] stelt hiertoe dat de maatregelen vanwege het COVID 19 virus de opzegging niet rechtvaardigen. Een beroep op overmacht kan [verweerder] niet baten. In geval van bedrijfseconomische redenen voor ontslag moet de UWV-procedure worden gevolgd. Door de stopzetting van het salaris wordt [verzoeker] zwaar getroffen. Een ontslag zonder geldige reden is ernstig verwijtbaar. Daarom heeft [verzoeker] recht op een billijke vergoeding. Een vergoeding van drie bruto maandsalarissen is alleszins redelijk. De vergoeding wegens onregelmatige opzegging bedraagt twee maandsalarissen. [verzoeker] heeft ter zitting verklaard per 1 mei 2020 een WW-uitkering te hebben gekregen. Het UWV is op de hoogte van de onderhavige procedure, aldus [verzoeker].

Verweer

4. [verweerder] verweert zich tegen het verzoek. Zij voert aan – samengevat – dat de gedwongen sluiting van haar bedrijf niet valt onder het normale ondernemersrisico. De compensatiemaatregelen van de overheid boden onvoldoende steun voor [verweerder]. Het is te danken aan coulance van de verhuurder, energieleverancier en financiers dat er nog geen faillissement heeft te worden aangevraagd. Het UWV heeft ook in bezwaar geoordeeld dat [verweerder] niet in aanmerking kwam voor ondersteuning voor wat betreft het salaris van [verzoeker]. Daardoor ontstond een noodtoestand zodat [verweerder] geen andere mogelijkheid had dan [verzoeker] te ontslaan. Uit het feit dat [verzoeker] het ontslag accepteert blijkt dat hij dit ook inziet. Hij is nu alleen nog uit op financieel voordeel, waar [verweerder] niet aan tegemoet kan komen. [verzoeker] heeft ook niet te kennen gegeven bereid te zijn weer te komen werken, welke mogelijkheid [verweerder] wel open had gehouden, in afwachting van de ontwikkelingen. [verweerder] had met [verzoeker] willen spreken over de onstane situatie, maar deze zegde een op 20 april 2020 gepland gesprek zeven minuten tevoren af. [verweerder] verwacht een daling van omzet, daar zij na heropening nog maar 75% van de capaciteit kan inzetten. Zij heeft inmiddels ondersteuning in het kader van de TOZO-regeling ontvangen, aldus [verweerder].

Beoordeling

5. Een ontslag met onmiddellijke ingang kan alleen worden gegeven indien hiervoor een dringende reden is als bedoeld in de wet. Overmacht vanwege gedwongen sluiting als gevolg van de uitgebroken corona-epidemie kwalificeert niet als een dringende reden. Op grond van de onstane situatie had [verweerder] een ontslagvergunning kunnen aanvragen of kunnen streven naar een beëindiging met wederzijds goedvinden. Dat betekent dat het ontslag is gegeven in strijd met de wettelijke regels en daarom vernietigbaar is. [verzoeker] heeft evenwel berust in het ontslag zodat dit in stand blijft.
6. Het ontslag kwalificeert als een onregelmatig ontslag en dat betekent dat de vordering tot betaling van een vergoeding ter hoogte van de niet in acht genomen opzegtermijn toewijsbaar is. Bij een regelmatige opzegging zou de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2020 zijn geëindigd. Dat betekent dat een vergoeding ter hoogte van twee maanden toewijsbaar is. Dat levert een bedrag van € 5.673,09 bruto op.
7. De gevorderde transitievergoeding is toewijsbaar. Deze wordt berekend met inachtneming van de datum waarop [verweerder] de overeenkomst regelmatig had kunnen opzeggen. De vergoeding komt dan neer op een bedrag van € 290,78 bruto.
8. Een ontslag op staande voet in strijd met de wettelijke regels wordt geacht aan de zijde van werkgever ernstig verwijtbaar te zijn. Dat betekent dat een verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding in beginsel toewijsbaar is. Gelet op de onvoorziene wijziging van omstandigheden door de corona-pandemie, de daarmee samenhangende en aannemelijk gemaakte penibele financiële omstandigheden van [verweerder], het korte dienstverband en de aan [verzoeker] toegekende ww-uitkering wordt de vergoeding naar redelijkheid gesteld op nihil.
9. [verweerder] wordt als de in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten van [verzoeker], begroot op € 83,00 aan griffierecht en € 480,00 aan salaris gemachtigde.

BESLISSING

De kantonrechter:

veroordeelt [verweerder] tot betaling aan [verzoeker] van een bedrag van € 5.673,09 bruto aan vergoeding wegens onregelmatig ontslag

veroordeelt [verweerder] om aan [verzoeker] een transitievergoeding te betalen van € 290,78 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente over dat bedrag vanaf heden tot aan de voldoening

veroordeelt [verweerder] in de kosten van het geding tot op heden aan de zijde van begroot op: salaris € 480,00 griffierecht € 83,00 -----totaal € 563,00 voor zover van toepassing, inclusief btw;

veroordeelt [verweerder] in de na dit beschikking ontstane kosten, begroot op € 60,00 aan salaris gemachtigde, te verhogen met een bedrag van € 68,00 en de exploitkosten van betekening van de beschikking, een en ander voor zover van toepassing inclusief btw, onder de voorwaarde dat [verweerder] niet binnen veertien dagen na aanschrijving volledig aan deze beschikking heeft voldaan en betekening van de beschikking pas na veertien dagen na aanschrijving heeft plaatsgevonden;

verklaart de veroordelingen uitvoerbaar bij voorraad;

wijst het anders of meer verzochte af.

Deze beschikking is gegeven door mr. I.H.J. Konings, kantonrechter en op 19 augustus 2020 in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.
De griffier De kantonrechter