



Foto: Herbert Wiggerman

Ontslag? Zorg dat u de 'spelregels' kent

Iedere werkgever heeft er vroeg of laat wel eens mee te maken: ontslag. Kennis van het arbeidsrecht en het ontslagrecht is onontbeerlijk. Het onjuist toepassen van de ontslagregels kan u als werkgever namelijk duur komen te staan.

Advocaat Patricia Weijmans van WVO Advocaten in Loenen verzorgt de rubriek Jurisprudentie.

De feiten

Een werkgever exploiteert twee kledingwinkels, waarvan een winkel op 28 januari 2018 definitief sluit. Met een verkoopmedewerkster is in dat kader afgesproken dat zij haar dienstverband vanaf 1 februari 2018 nog maar voor een dag in de week voortzet in de andere winkel.

Zo vlak voor het sluiten van de vestiging is de voorraad goed in de gaten gehouden. Op 21 januari 2018 constateert de werkgever dat van de 158 kledingstukken die nog in de winkel aanwezig hadden moeten zijn, er slechts 106 aanwezig zijn. In een week tijd zijn dus 52 kledingstukken verdwenen die niet waren verkocht. De werkgever eist een verklaring van de werkneemster, maar door wederzijdse verplichtingen komt het niet tot een gesprek tussen de partijen. De werkgever doet daarop aangifte en stuurt de werkneemster een bericht dat ze haar sleutel moet inleveren. En dat per 1 februari 2018 de samenwerking definitief is geëindigd. De werkneemster berust vervolgens in het ontslag, maar maakt wel aanspraak op onder andere de transitievergoeding en een aanvullende billijke vergoeding.

De beslissing

De kantonrechter te Amsterdam heeft overwogen dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Vervolgens heeft de kantonrechter vastgesteld dat er een aantal manieren zijn waarop de werkgever een arbeidsovereenkomst rechtsgeldig kan opzeggen. Namelijk door opzegging met schriftelijke instemming van de werknemer, opzegging met toestemming van UWV, opzegging tijdens de proeftijd of een rechtsgeldig ontslag op staande voet (er zijn nog een aantal bijzondere opzeggingsmogelijkheden die hier niet relevant zijn). In deze situatie heeft de werkneemster niet ingestemd met de opzegging. Er was geen toestemming van UWV. Ook heeft de opzegging niet plaatsgevonden

tijdens de proeftijd en van ontslag op staande voet was ook geen sprake. De opzegging van de werkgever is daarom niet rechtsgeldig. Als gevolg daarvan heeft de kantonrechter een billijke vergoeding aan de werkneemster toegekend. Het niet in acht nemen van de arbeidsrechtelijke spelregels wordt namelijk als ernstig verwijtbaar handelen gekwalificeerd.

Rechtbank Amsterdam, 23 juli 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:5040

COMMENTAAR:

De kantonrechter heeft in deze kwestie expliciet overwogen dat ook van een kleine onderneming wordt verwacht, dat zij dient te weten wanneer sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. En dat deze niet zonder redelijke grond kan worden beëindigd, zonder de geëigende wegen te bewandelen. Het kwam deze werkgever relatief duur te staan. De transitievergoeding bedroeg ongeveer duizend euro. Maar hij is veroordeeld om een bedrag van maar liefst 3500 euro aan de werkneemster te betalen, terwijl werkneemster al direct een andere baan had gevonden en dus eigenlijk helemaal geen financieel nadeel van het ontslag had ondervonden. Deze uitspraak toont dan ook aan hoe belangrijk het is om als werkgever goed op de hoogte te zijn van de arbeidsrechtelijke spelregels. **X**