

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet onterecht gegeven. Kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst van werkneemster, werkzaam als chef-kok, vervolgens op de e-grond, vanwege het herhaaldelijk, na indringend te zijn gewaarschuwd, niet in acht nemen van de hygiëneregels in de keuken. Ernstig verwijtbaar handelen, dus geen recht op transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 17 juli 2018 bij CBG Vrijthof B.V. (hierna: CBG) in dienst getreden. Met ingang van 24 juli 2020 is zij op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst in de functie van chef-kok. Op 19 november 2020 heeft de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA) aan CBG een schriftelijke waarschuwing gegeven voor het niet in acht nemen van de geldende hygiëneregels. Zo werden producten aangetroffen waarvan de 'ten minste houdbaar tot'-datum was overschreden, waren eigen bereide producten niet voorzien van een productiedatum en was er geen registratie aanwezig. Naar aanleiding van onder andere de bevindingen van de NVWA heeft CBG aan werkneemster een officiële waarschuwing gegeven, onder meer vanwege een onprofessionele houding, het zwaaien met een mes tijdens een woordenwisseling en het niet op orde hebben van formulieren en de schoonmaak van de keuken. Op 29 december 2020 heeft CBG een laatste officiële waarschuwing aan werkneemster gegeven, toen bedorven kalkoenbacon werd aangetroffen met een dagsticker van 1 december. Werkneemster is enkele dagen later, op 2 januari 2021, op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter de opzegging te vernietigen, haar toe te laten tot de bedongen werkzaamheden en CBG te veroordelen tot betaling van (achterstallig) loon.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst vernietigd dient te worden. Volgens de kantonrechter zijn de verwijten die CBG aan het verzoek ten grondslag legt onvoldoende om tot het oordeel te komen dat werkneemster terecht op staande voet is ontslagen. CBG zag daarin immers zelf geen aanleiding om tot onverwijld opzegging van de arbeidsovereenkomst over te gaan, want ze heeft volstaan met het geven van waarschuwingen. CBG heeft daarnaast niet uitgelegd op welke nieuwe feiten voor haar op 29 december 2020 de maat vol was. Werkneemster heeft daarnaast voldoende betwist dat zij op 2 januari 2021 op staande voet is ontslagen. Volgens haar ging het gesprek over de laatste waarschuwing die haar op 29 december 2020 is gegeven alsmede het voornemen van CBP om

de arbeidsovereenkomst te ontbinden, omdat CBG met de vestiging in Maastricht wilde stoppen. Gelet op deze gemotiveerde betwisting en de daartegenover staande late onderbouwing van CBP is de kantonrechter van oordeel dat niet is komen vast te staan dat CBG de arbeidsovereenkomst op 2 januari 2021 wegens een dringende reden onverwijld heeft opgezegd. De opzeggingsbrief van 5 januari 2021 is volgens de kantonrechter te onduidelijk en bovendien is daarmee niet meer voldaan aan de eis van 'onverwijldheid'. Werkneemster heeft dus recht op doorbetaling van het loon totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal eindigen. De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek van CBG om de arbeidsovereenkomst te ontbinden toewijsbaar is. Werkneemster was immers meermaals indringend gewaarschuwd en de verwijten die haar in dit verband zijn gemaakt door CBG zijn ernstig te noemen. Buiten twijfel staat dat werkneemster tijdens een woordenwisseling met haar collega met een mes naar hem gewezen heeft en dat dit voor die collega bedreigend is geweest. Ook de overtredingen van de hygiëneregels staan vast. Het verweer van werkneemster dat haar collega's die overtredingen hebben begaan, houdt geen stand, nu zij als chef-kok eindverantwoordelijk was. Verder stelt ze dat ze de kalkoenbacon niet had gezien, maar ook dan maakt CBG haar terecht een verwijt, want als chef-kok had zij dit wel moeten zien. Werkneemster heeft ten slotte onvoldoende weersproken dat zij op 4 januari 2021 wederom de hygiëneregels heeft overtreden, door een feestje te geven in de keuken en de keuken vervolgens niet volgens de hygiëneregels op te ruimen. Hoewel het restaurant op dat moment werd verbouwd, kan dat niet slagen als argument, aangezien het restaurant wel open was voor afhaal en ook daarvoor een strike naleving van de hygiëneregels geldt. Foto's laten diverse producten zien die buiten de koeling zijn gelaten, niet schoongemaakte apparatuur, een niet schoongemaakt mes en een volle vuilnisbak. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster door het achterlaten van de rommel op 4 januari 2021 ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat op grond daarvan de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang dient te eindigen. Werkneemster heeft geen recht op een transitievergoeding en evenmin op een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 25-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:3109

Zaaknummer: 9008222 AZ VERZ 21-21

Rechters: G.M. Drenth

Advocaten: R.A.J. de Leeuw en H.S. de Lint

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW