

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag op staande voet. De door de NVWA geconstateerde overtredingen van voedselveiligheids- en hygiëneregels kunnen niet alleen aan restaurantkok worden toegerekend.

Feiten

Dewi Sri is een restaurant dat gespecialiseerd is in het bereiden en serveren van Indonesisch eten. Werknemer is op 1 september 2008 in dienst getreden bij Dewi Sri in de functie van kok. Op 3 maart 2020, 25 juni 2020, 9 september 2020, 29 oktober 2020, 12 november 2020, 1 december 2020 en 24 maart 2021 zijn inspecties door de NVWA uitgevoerd bij Dewi Sri. Bij deze inspecties heeft de NVWA, met uitzondering van de inspectie van 1 december 2020, alle keren overtredingen geconstateerd. Dewi Sri heeft werknemer op 26 maart 2021 op staande voet ontslagen. Uit de ontslagbrief van 26 maart 2021 blijkt dat de dringende reden voor het ontslag volgens Dewi Sri is gelegen in de omstandigheid dat tijdens de inspectie van de NVWA op 24 maart 2021 diverse overtredingen op het gebied van hygiëne en voedselveiligheid zijn geconstateerd, die volgens Dewi Sri aan werknemer zijn toe te schrijven. Daarbij heeft Dewi Sri erop gewezen dat werknemer ondanks in de voorafgaande jaren herhaaldelijk gegeven waarschuwingen, gevoerde gesprekken, aan Dewi Sri opgelegde boetes en een door de inspectie van de NVWA in februari 2021 gedane schriftelijk aankondiging dat zij op korte termijn weer langs zou komen, werknemer er met de pet naar heeft gegooid en het hem niet is gelukt om de hygiëne en voedselveiligheid op orde te brengen. Werknemer verzoekt primair een verklaring voor recht af te geven, inhoudende dat Dewi Sri werknemer onrechtmatig heeft ontslagen. Daarnaast verzoekt werknemer om toekenning van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

Werknemer heeft onder meer naar voren gebracht dat de personele bezetting in omvang en kwaliteit onvoldoende was, zodat hij – kort gezegd – niet genoeg tijd had om binnen werktijd zijn gehele takenpakket, meer in het bijzonder de schoonmaakwerkzaamheden, goed te vervullen en hij bij het uitvoeren van de werkzaamheden bovendien onvoldoende hulp en bijstand van de wel aanwezige personeelsleden kreeg. Dat daadwerkelijk sprake was van onderbezetting heeft Dewi Sri gemotiveerd betwist en is naar het oordeel van de kantonrechter in rechte ook niet komen vast te staan. In dat verband wijst de kantonrechter erop dat uit de door Dewi Sri overgelegde roosters in de eerste plaats niet volgt dat werknemer structureel tussen 14.00 uur en 17.00 uur alleen werkte. Uit de tijdsregistratie leidt de kantonrechter voorts af dat werknemer met grote regelmaat minder uren werkte dan waarvoor hij volgens het rooster stond ingepland. Voorgaande strookt dan ook niet met de stelling van

werknemer, inhoudende dat hij onvoldoende tijd had voor zijn werkzaamheden.

Hoewel het grote belang van Dewi Sri bij het waarborgen van de voedselveiligheid en hygiëneregels door de kantonrechter wordt onderkend en hij van oordeel is dat werknemer ten aanzien van de door de NVWA geconstateerde overtredingen wel degelijk (mede) een verwijt kan worden gemaakt, zijn de aard en ernst van de gedragingen niet zodanig dat deze een ontslag op staande voet rechtvaardigen. In dat kader wordt overwogen dat op werknemer als kok weliswaar een grote verantwoordelijkheid op het gebied van het waarborgen van de voedselveiligheid en het naleven van de hygiëneregels rust, maar dat de door de NVWA geconstateerde overtredingen niet enkel en alleen op het bordje van werknemer kunnen worden gelegd. In dat verband wordt erop gewezen dat in de eerste plaats op Dewi Sri zelf een verantwoordelijkheid rust om op een strikte naleving van de regels op het gebied van voedselveiligheid en hygiëneregels toe te zien. Vastgesteld kan daarnaast worden dat tijdens de inspectie van de NVWA van 3 maart 2020 een andere kok werkzaam was, werknemer zelf niet op alle dagen werkzaam en aanwezig is en hij daarnaast ook mede afhankelijk is van de bijstand en inzet van de overige personeelsleden. De door de NVWA geconstateerde overtredingen kunnen naar het oordeel van de kantonrechter dan ook niet louter aan het gedrag van werknemer worden toegedicht.

Niet, althans onvoldoende, is daarnaast in rechte komen vast te staan dat Dewi Sri werknemer persoonlijk op zijn functioneren, en meer in het bijzonder op de door de NVWA geconstateerde overtredingen, heeft aangesproken, waarbij de ernst van de situatie voldoende is benadrukt en ook de eventuele consequenties, bij het uitblijven van verbetering, voor (het dienstverband van) werknemer duidelijk zijn kenbaar gemaakt. In het geval Dewi Sri van mening was dat werknemer zijn taken niet naar behoren vervulde en de door de NVWA geconstateerde overtredingen aan werknemer waren toe te schrijven, dan had het op haar weg gelegen om werknemer daarop persoonlijk aan te spreken en een verbetertraject te starten. Nu zij dit heeft nagelaten komt het de kantonrechter dan ook niet redelijk voor dat zij naar een uiterste redmiddel als ontslag op staande voet heeft gegrepen in plaats van met een minder verregaande maatregel te volstaan. De door werknemer verzochte verklaring voor recht zal derhalve worden toegewezen. Tevens maakt werknemer aanspraak op de vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Dewi Sri is eveneens de transitievergoeding verschuldigd nu niet valt in te zien dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Nu hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, moet het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding ook worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:7617

Zaaknummer: 9234324 \ VZ VERZ 21-8906

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: F. Özer en D.M.A. Oud

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW