

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van een zeevarende kok vernietigd wegens het ontbreken van dringende redenen. Ontbinding arbeidsovereenkomst op grond van (ernstig) verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is sinds 15 februari 2016 op basis van een zeearbeidsovereenkomst bij werkgeefster in dienst in de functie van chef-kok, tegen een salaris van € 2.228,43 bruto per maand inclusief vakantietoeslag. Werkgeefster verzorgt cruises op klassieke zeiljachten in de Middellandse Zee, het Caraïbisch gebied en de Atlantische oceaan. Werknemer verzorgt aan boord de maaltijden voor de gasten en het personeel en werkt volgens het volgende systeem: tien maanden per jaar werken en twee maanden per jaar vrij. Begin augustus 2021 stuurt werknemer een e-mail aan werkgeefster waarin hij klaagt over de werkomstandigheden aan boord. Daarop reageert werkgeefster met een bericht dat hij van boord zal worden gehaald, naar huis moet gaan om tot rust te komen en dat hij zal worden uitgenodigd voor een gesprek in Stuttgart, zonder daartoe een concrete datum te noemen. Werknemer stuurt vervolgens nog een e-mailbericht waarin hij zich opnieuw kritisch uitlaat over de omstandigheden aan boord van het schip en waarin hij tevens aangeeft dat er geen persoonlijke ontmoeting in Stuttgart zal zijn. Op 7 september 2021 ontvangt werknemer een e-mail waarin staat dat hij wegens het weigeren om naar Stuttgart te komen en zijn gedrag aan boord van het schip, op staande voet is ontslagen. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen, wedertewerkstelling en de betaling van (achterstallig) loon. Werkgeefster verzoekt vast te stellen dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven en verzoekt om een schadevergoeding en de terugbetaling van onverschuldigd betaald loon. Voor het geval het ontslag op staande voet wordt vernietigd verzoekt werkgeefster ontbinding op de e-, g- of h-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een dringende reden zodat het ontslag op staande voet wordt vernietigd. Allereerst levert de omstandigheid dat werknemer niet op het kantoor in Stuttgart is verschenen geen dringende reden op, omdat werkgeefster geen concrete datum heeft genoemd voor een uitnodiging op kantoor of een alternatief heeft voorgesteld. Daardoor was het voor werknemer niet duidelijk wanneer hij precies moest verschijnen. Ook heeft werkgeefster nagelaten te vermelden dat bij het niet verschijnen op kantoor ontslag op staande voet zou volgen. Vervolgens oordeelt de kantonrechter dat uit de ontslagbrief niet blijkt dat het gedrag van werknemer aan boord aan het ontslag ten grondslag wordt gelegd. Niet duidelijk is op welk concreet gedrag van werknemer wordt gedoeld en dat

voor werkgeefster onaanvaardbaar is. Ook wordt niet aangegeven welke instructies werknemer niet heeft opgevolgd. De kantonrechter stelt vast dat partijen het erover eens zijn dat er sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. De arbeidsovereenkomst wordt met ingang van 1 april 2022 ontbonden. Het verzoek tot wedertewerkstelling wordt afgewezen. Het verzoek tot doorbetaling van loon en betaling van achterstallig loon wordt toegewezen. Het verzoek van werkgeefster tot terugbetaling van onverschuldigd loon wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:1127

Zaaknummer: 9525422 VZ VERZ 21-16890

Rechters: E. van Schouten

Advocaten: J. Marges en W Lie

Wetsartikelen: 7:696 BW, 7:677 BW, 7:669 BW, 7:628 BW en 7:625 BW