

RECHTSPRAAK

Onterecht ontslag op staande voet. Bedorven voedsel in koelkast levert geen dringende reden op. Toekenning billijke vergoeding van ruim € 13.000.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2021 in dienst bij Nusa Sluishaven B.V. (hierna: Nusa) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als bedrijfsleider. Op 26 september 2022 heeft Nusa werknemer uitgenodigd voor een gesprek. Tijdens dat gesprek heeft Nusa werknemer op staande voet ontslagen. Het ontslag op staande voet is bij brief van 26 september 2022 bevestigd. In de brief staat onder meer dat werknemer ontslagen is vanwege bedrijfseconomische redenen en de keukenhygiëne. Werknemer heeft diezelfde dag per e-mail aan Nusa laten weten dat de door Nusa genoemde redenen geen grond zijn voor een ontslag op staande voet en dat hij beschikbaar zal blijven voor het verrichten van zijn werkzaamheden. Werknemer verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat er geen dringende reden is voor het ontslag en de betaling van een billijke vergoeding.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat de bedrijfseconomische reden zoals genoemd in de e-mail van 26 september 2022 geen dringende reden is en dat slechts het 'incident' van 16 september 2022 ten grondslag ligt aan het gegeven ontslag op staande voet. Vast staat dat Nusa op 16 september 2022 heeft geconstateerd dat er bedorven voedsel in de koelkast lag en dat dit in beginsel onder de verantwoordelijkheid van werknemer viel. Hoewel voorstelbaar is dat het houden van bedorven voedsel in de koelkast bij een controle door de daartoe bevoegde instanties tot (ernstige) consequenties kan leiden, levert het enkele feit dat er bedorven voedsel in de koelkast lag geen dringende reden voor een ontslag op staande voet op. Werknemer heeft onweersproken gesteld dat er op dat moment een enorme werkdruk heerste en hij gewoonweg vergeten was het destijds inmiddels bedorven voedsel weg te gooien. Niet valt in te zien dat indien Nusa van mening was dat de gedraging van werknemer na eerdere waarschuwingen zodanig ernstig was dat de arbeidsovereenkomst per direct diende te beëindigen, zij werknemer nog in ieder geval zeven dagen nadat zij met het incident bekend is geworden heeft laten werken. De kantonrechter is van oordeel dat het van Nusa als goed werkgeefster, ook in het licht van al dan niet voorafgaande waarschuwingen, had mogen worden verwacht dat zij op zijn minst een gesprek met werknemer zou hebben gevoerd en hem eventueel een duidelijke laatste waarschuwing zou hebben gegeven, voordat zij naar een zwaar middel als een ontslag op staande voet zou grijpen. De kantonrechter is van oordeel dat het incident van 16 september 2022 onvoldoende (dringend) is om het verleende ontslag op

staande voet te rechtvaardigen. De kantonrechter acht het redelijk dat aan werknemer een billijke vergoeding van € 13.932 bruto wordt toegekend. Er is geen aanleiding om te veronderstellen dat werknemer binnen zes maanden uit dienst zou zijn getreden. Hoewel Nusa heeft aangevoerd dat er reeds meerdere waarschuwingen aan werknemer zijn gegeven en hij een verbetertraject heeft doorlopen, blijkt niet dat werknemer is gewezen op zijn functioneren en dat hem ook daadwerkelijk de gelegenheid is geboden zijn functioneren te verbeteren. Dat werknemer niet goed zou functioneren laat zich ook niet verenigen met het feit dat Nusa haar vestiging wilde overdragen omdat hij zo gewaardeerd werd in het bedrijf. Dat werknemer nog in ieder geval zes maanden in dienst zou blijven, is dan ook aannemelijk. Gelet op de huidige krapte op de arbeidsmarkt, wordt aannemelijk geacht dat werknemer voor of kort na die zesmaandentermijn een nieuwe baan zou vinden. Het inkomensverlies van werknemer wordt derhalve vastgesteld op een bedrag ter hoogte van € 12.900 bruto (zesmaal € 2.150 per maand). Verder heeft werknemer onweersproken gesteld dat hij in dat geval nog aanspraak maakt op een bedrag van € 1.032 bruto aan vakantiegeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:1736

Zaaknummer: 10192093 / VZ VERZ 22-13848

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: J.O. Bohr en R.H. Steensma

Wetsartikelen: 7:678 BW en 7:681 BW