

RECHTSPRAAK

Werkgeefster had werkneemster eerst officieel moeten waarschuwen voor de door haar gestelde werkweigering. Ontslag op staande voet is ultimum remedium.*Feiten*

Werkneemster is sinds 27 juli 2021 onder bewind gesteld. Vanaf 30 maart 2023 is het bewind omgezet naar curatele. Werkneemster is op 1 december 2022 in dienst getreden bij de vof. Op 16 maart 2023 heeft X werkneemster naar huis gestuurd en haar die avond uit de Whatsappgroep van het personeel van de vof verwijderd. Tussen partijen is gecorrespondeerd over de reden daarvan. Op 23 maart 2023 heeft werkgeefster aan de curator het ontslag van werkneemster per 16 maart 2023 ‘middels dit bericht’ bevestigd. Op 5 mei 2023 bericht de gemachtigde van de vof aan de gemachtigde van de curator dat werkneemster op 16 maart 2023 heeft geweigerd te gaan bezorgen in de Kia (in plaats van de Citroën die zij normaal gebruikte), waarop de vof haar wegens werkweigering op staande voet heeft ontslagen. Negen personen hebben verklaard over het voorval op 16 maart 2023. De curator verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag niet voldoet aan de daaraan te stellen eisen en vordert diverse betalingen.

*Oordeel**Achterstallig salaris*

De curator stelt dat de horeca-cao op de overeenkomst van toepassing is. Dit wordt door de vof betwist. Uit de ter mondelinge behandeling gegeven toelichting op de activiteiten van de vof volgt dat de bestellingen in het restaurant kunnen worden genuttigd, maar dat dit niet het uitgangspunt is. Het merendeel van het personeel wordt ingezet voor het afhalen en bezorgen van bestellingen. Naar het oordeel van de kantonrechter is dan ook onvoldoende gebleken dat de onderneming van de vof binnen de werkingssfeer van de horeca-cao valt. De loonvordering wordt afgewezen.

Het ontslag op staande voet

De kantonrechter overweegt dat geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Werkneemster heeft erkend dat zij regelmatig op haar gedrag en het zich niet houden aan de bedrijfsregels is aangesproken. Ook heeft zij niet weersproken dat zij op 16 maart 2023 het er niet mee eens was dat zij moest gaan bezorgen in de Kia. De vof kan dit zien als de druppel die de emmer deed overlopen, maar niet is gebleken dat werkneemster vaker geweigerd heeft haar werk uit te voeren, dan wel dat zij ook had geweigerd als zij de Citroën mocht gebruiken.

Het ontslag op staande voet geldt als een ultimum remedium, zodat het in die omstandigheden op de weg van de vof had gelegen werkneemster eerst officieel te waarschuwen. Zij had niet direct de zwaarste sanctie in mogen zetten. De gevorderde verklaring voor recht is dan ook toewijsbaar.

Vergoedingen

De kantonrechter overweegt dat, nu geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, de verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging toewijsbaar is. Door de vof verzochte matiging wordt afgewezen. Onvoldoende voor matiging is dat zij werkneemster, als hulpbehoevende, kwetsbare jongere, een kans heeft willen geven. Dit neemt immers niet weg dat werkneemster bij een onregelmatig ontslag op staande voet het recht heeft op de onderhavige vergoeding. Het feit dat werkneemster geen rijbewijs heeft en de stelling dat de vof daar pas bij het ontslag achter kwam (voor zover juist) is evenmin onvoldoende, nu de vof ook andere bezorgmogelijkheden heeft (zoals de fiets). De transitievergoeding is niet weersproken, zodat die wordt toegewezen. De billijke vergoeding wordt op nihil gesteld. Aan werkneemster is een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatig ontslag toegewezen. Daarbij is niet onderbouwd dat werkneemster niet kan werken, dan wel vanaf 1 november 2023 niet zou kunnen werken. Dat zij daarvoor in overleg met de curator kiest, komt voor haar rekening en risico.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 01-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:6318

Zaaknummer: 10509555 AZ VERZ 23-29 (E)

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: M.J.M. Voogt en E. van Roosmalen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW