

RECHTSPRAAK

Inhoud WhatsAppbericht werknemer is ongepast, maar in de gegeven omstandigheden (discussie over fooi en overuren, vlak voor vakantie aan het einde van het dienstverband) is het ontslag op staande voet een te vergaande maatregel.*Feiten*

Werknemer is op 29 september 2022 bij Ross Lovell B.V. (hierna: werkgeefster) in dienst getreden als leerling-kok. Zijn contract is verlengd tot 31 augustus 2024. Werknemer is op 5 augustus 2024 door werkgeefster op staande voet ontslagen. Werknemer vraagt om vernietiging van dit ontslag op staande voet en veroordeling van werkgeefster tot betaling van een aantal bedragen. Werkgeefster heeft niet gereageerd en dus ook geen verweer gevoerd.

Oordeel

Werkgeefster heeft werknemer op 5 augustus 2024 schriftelijk op staande voet ontslagen vanwege een discussie over fooi en overuren en de wijze waarop werknemer daarop heeft gereageerd. De kantonrechter oordeelt dat als wat in de ontslagbrief staat klopt, en werknemer betwist in ieder geval niet de tekst van de app die hij volgens de ontslagbrief heeft verstuurd, dit niet is zoals het hoort te gaan. Of de teksten *'Ik weet je te vinden'* en *'Anders neem ik andere maatregelen'* door werkgeefster als serieuze bedreiging opgevat moeten worden of niet: er gaat in ieder geval een bepaalde dreiging van uit en het is niet de bedoeling dat een werknemer dit soort dingen aan zijn werkgever schrijft. De kantonrechter stelt voorop dat een ontslag op staande voet een ultimatum remedium is. Gelet op de verstrekkende gevolgen van zo'n ontslag voor de werknemer mag dit alleen bij uitzondering worden gegeven. De kantonrechter wijst het verzoek van werknemer om het ontslag op staande voet te vernietigen daarom toe. Op het moment dat werknemer ontslagen is, zou hij sowieso niet meer werken voor werkgeefster. Werknemer had namelijk zelf aangegeven geen verlenging te willen van zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die tot 31 augustus 2024 zou duren en hij zou tussen 5 augustus en 31 augustus vakantiedagen opnemen. Daar komt bij dat er op het moment van het incident al enige tijd discussie bestond over de betaling van de overuren van werknemer (het gaat om een substantieel bedrag) én er komt bij dat werknemer zijn fooi over juli 2024 nog niet had gekregen, terwijl naar de kantonrechter begrijpt op de 1e van iedere maand duidelijk is hoe hoog die fooi is. Werkgeefster weigerde op 2 augustus 2024 de fooi aan werknemer uit te betalen, terwijl werkgeefster wist dat werknemer op het punt stond om met vakantie te gaan. Nogmaals: de gebruikte woorden zijn niet goed, werknemer erkent dit ook, maar dat werknemer op de avond van 2 augustus 2024 enigszins verhit gereageerd heeft, is

niet onbegrijpelijk. Een ontslag op staande voet is in de gegeven situatie dan ook een te vergaande maatregel. Werknemer vraagt werkgeefster te veroordelen een aantal vergoedingen aan hem te betalen: loon over augustus, vakantietoeslag en overuren, met wettelijke verhoging van 50% en wettelijke rente. Werkgeefster voert hier geen verweer tegen en wat werknemer vraagt, komt de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor. Deze verzoeken worden daarom toegewezen. Ook wordt werkgeefster veroordeeld tot betaling van de buitengerechtelijke incassokosten en de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:12865

Zaaknummer: 11339215 VZ VERZ 24-8481

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: E.P. Koevoets

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:625 BW