

RECHTSPRAAK

Kok wordt op staande voet ontslagen. Geen dringende reden en ontslag is disproportioneel. Werkgever wordt veroordeeld tot doorbetaling loon en betaling transitievergoeding.*Feiten*

Op 1 september 2023 is werknemer bij Lux Investments B.V. (hierna: Lux Investments) in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die liep tot 31 augustus 2024. Hij ontving op 2 januari 2024 en 14 mei 2024 officiële waarschuwingen vanwege het zich niet op tijd ziek melden en niet verschijnen op het werk. Op 31 mei 2024 meldde werknemer zich ziek. Lux Investments stuurde hem op 1 juni 2024 een officiële waarschuwing en ontsloeg hem per WhatsApp en e-mail op staande voet, verwijzend naar zijn verantwoordelijkheid als kok, het onjuist nalaten van taken, en het achterlaten van de keuken in slechte staat.

Werknemer reageert hierop met de stelling dat hij slechts als basiskok werkte en dat zijn taken afhankelijk waren van het openen van het restaurant. Hij betwist de redenen voor de waarschuwing en het ontslag, stelt dat de keuken niet in slechte staat was toen hij vertrok, en verwijst naar de juiste procedures volgens zijn contract.

Op 7 juni 2024 geeft de gemachtigde van werknemer aan dat het ontslag nietig is, waarna Lux Investments op 11 juni 2024 blijft vasthouden aan het ontslag. Werknemer verzoekt vervolgens de vernietiging van het ontslag, althans om te oordelen dat het onregelmatig is, en vordert betaling van zijn achterstallige salaris vanaf 31 mei 2024, een transitievergoeding, wettelijke rente, en proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet dat Lux Investments aan werknemer heeft gegeven, niet rechtsgeldig is. Voor de beoordeling van de vraag of het door Lux Investments aan werknemer gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zijn de aan werknemer opgegeven redenen zoals vermeld in de ontslagbrief van 1 juni 2024 maatgevend. De kantonrechter overweegt dat de verwijten van Lux Investments in feite zien op het in haar ogen niet behoorlijk functioneren van werknemer. In het geval een werkgever van mening is dat een werknemer disfunctioneert, is het de bedoeling dat hij werknemer daarop wijst, daarover in gesprek gaat en een verbetertraject start om de werknemer in de gelegenheid te stellen zijn functioneren te verbeteren. Indien het functioneren van een werknemer na een dergelijk traject niet verbetert, kan een werkgever een verzoek om ontbinding van de

arbeidsovereenkomst indienen waarover de kantonrechter dient te oordelen. Een ontslag op staande voet, de zwaarste arbeidsrechtelijke sanctie, is in zo'n situatie echter niet aan de orde. Lux Investments heeft weliswaar tijdens de zitting gesteld dat de verwijten die zij in de ontslagbrief heeft opgenomen slechts het topje van de ijsberg zijn en dat er nog veel meer is gebeurd, maar zij heeft die stelling niet onderbouwd. Ook het niet correct opvolgen van de procedures rondom het zich ziek melden rechtvaardigt geen ontslag op staande voet. Voor een situatie waarin een werknemer ziek is en volgens werkgever niet voldoet aan redelijke controlevoorschriften, geldt dat de werkgever het loon van werknemer kan en moet opschorten, voordat tot het uiterste sanctiemiddel van ontslag op staande voet wordt overgegaan. Dat heeft Lux Investments niet gedaan, zodat het ontslag op staande voet op basis hiervan disproportioneel is. Tot slot is de kantonrechter van oordeel dat de redenering van Lux Investments dat na drie officiële waarschuwingen een ontslag op staande voet volgt, niet opgaat. Er moet namelijk altijd nog beoordeeld worden of sprake is van een dringende reden als bedoeld in de wet. Als een bepaald feit volgens de wet geen dringende reden is, kan niet ten nadele van de werknemer worden bedongen dat dit wel een dringende reden is. De kantonrechter concludeert dat er geen sprake is van een dringende reden en het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven.

Doorbetaling loon

Werknemer heeft onweersproken gesteld dat hij vanaf 31 mei 2024 geen loon meer heeft ontvangen. Nu het ontslag op staande voet wordt vernietigd, moet Lux Investments het loon van werknemer, inclusief de gebruikelijke emolumenten en onder aftrek van de korting wegens ziekte, alsnog betalen tot en met 31 augustus 2024, de dag waarop de arbeidsovereenkomst inmiddels van rechtswege is geëindigd. Werknemer heeft recht op de wettelijke verhoging over het achterstallig salaris en ook op wettelijke rente vanaf de maandelijkse vervaldata.

Transitievergoeding

Nu de arbeidsovereenkomst inmiddels (per 31 augustus 2024) van rechtswege is geëindigd en op initiatief van Lux Investments als werkgever niet is verlengd, heeft werknemer recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9379

Zaaknummer: 11204641 \ HA VERZ 24-37

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: M.P.J. Rubens

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:671 BW en 7:673 lid 1 sub a onder 3 BW