

RECHTSPRAAK

Geen dringende reden, dus ongeldig ontslag op staande voet. Billijke vergoeding van € 10.000 bruto.*Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2025 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (zeven maanden) in dienst getreden bij Horeca Groep Limburg B.V. (hierna: HGL) in de functie van zelfstandig werkend kok. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Horeca van toepassing. Werknemer verrichtte zijn werkzaamheden aanvankelijk in restaurant [naam restaurant] te [vestigingsplaats 1]. Na een brand in dat restaurant is hij per 7 mei 2025 door HGL overgeplaatst naar [naam locatie] in [vestigingsplaats 2], waar hij onder leiding stond van een nieuwe bedrijfsleider. Op 9 mei 2025 werd werknemer na een half uur werken door een collega-kok naar huis gestuurd. Hij heeft diezelfde dag contact opgenomen met zijn eerdere leidinggevende, die hem berichtte dat een hogere leidinggevende contact met hem zou opnemen, wat niet gebeurde. Werknemer verscheen vervolgens op 10 mei 2025 niet op het werk, hoewel hij volgens het werkrooster was ingeroosterd. Op 11 mei 2025 heeft HGL werknemer op staande voet ontslagen wegens werkweigering, omdat hij volgens HGL weigerde werkzaamheden uit te voeren en aanwijzingen van leidinggevendenden niet opvolgde. Werknemer heeft dezelfde dag per WhatsApp geprotesteerd tegen het ontslag, omdat hij stelt geen werk te hebben geweigerd. HGL heeft op 13 mei 2025 laten weten het ontslag te handhaven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het door HGL gegeven ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. HGL heeft de dringende reden voor het ontslag niet voldoende onderbouwd. Het verwijt van werkweigering is niet bewezen en bovendien zijn aanvullende verwijten niet tijdig en concreet aan werknemer meegedeeld. Daarmee is niet voldaan aan de wettelijke eisen voor ontslag op staande voet (dringende reden, onverwijldheid en mededeling daarvan).

Vergoedingen

Omdat het ontslag onregelmatig is gegeven, heeft werknemer recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 5.726,44 bruto, een transitievergoeding van € 322,72 bruto, een billijke vergoeding van € 10.000 bruto, omdat HGL ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door te snel tot ontslag over te gaan zonder onderzoek of hoor en wederhoor. Het verzoek van HGL om werknemer een gefixeerde schadevergoeding op te leggen wordt niet-ontvankelijk

verklaard, omdat dit te laat is ingediend (buiten de wettelijke vervaltermijn van twee maanden).

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:8821

Zaaknummer: 11771665 AZ 25-68

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: N. Soro en R.L.J. van der Meer

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW