

RECHTSPRAAK

## Grandcafé In de Mondriaan/werknemer

***Ontslag op staande voet bedrijfsleider horecabedrijf niet rechtsgeldig. Diverse verwijten ten aanzien van functioneren zijn niet aannemelijk gemaakt. Voorwaardelijke ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie.***

Werknemer is voor bepaalde tijd in dienst van Grandcafé In de Mondriaan (hierna: In de Mondriaan). Hij is werkzaam in de functie bedrijfsleider/uitbater. Bij brief van 20 januari 2015 is hij op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief worden de verschillende redenen met betrekking tot het functioneren van werknemer genoemd. Hem wordt onder meer verweten: de onnodige inzet van personeel, het laten doorwerken van personeelsleden na afloop van hun contract voor bepaalde tijd, het feit dat personeelsleden diverse malen in het kassasysteem waren ingelogd terwijl zij niet aanwezig waren, de weigering van werknemer om dagopbrengsten te storten op de bankrekening van In de Mondriaan waardoor € 12.000 zoek is en het regelmatig nuttigen van (forse hoeveelheden) alcohol onder werktijd. In de Mondriaan verzoekt voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden.

Zoals door de kantonrechter reeds in het heden gewezen vonnis in kort geding heeft overwogen (zie AR 2015-0339) wordt vooropgesteld dat het ontslag op staande voet – nog afgezien van de vraag of het ontslag onverwijld is gegeven – slechts stand kan houden indien alle daaraan blijkens de brief van 20 januari 2015 ten grondslag gelegde feitelijke stellingen komen vast te staan. Ook in deze ontbindingsprocedure moet geconcludeerd worden dat In de Mondriaan haar stellingen in het licht van de gemotiveerde betwisting van werknemer onvoldoende heeft onderbouwd, in die zin dat de aan werknemer gemaakte verwijten blijven steken in blote stellingen (het laten doorwerken van personeel na afloop van het contract voor bepaalde tijd mogelijk uitgezonderd). Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Bovendien is niet aan het onverwijldheidsvereiste voldaan. Nu wel sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Ten aanzien van de vergoeding wordt Aanbeveling 3.6 toegepast. In de Mondriaan heeft weliswaar aangevoerd dat werknemer op grond van zijn leeftijd een AOW-uitkering geniet, en dat bij de berekening van de vergoeding hier rekening mee moet worden gehouden, doch aan deze stelling gaat de kantonrechter voorbij. Werknemer trad in dienst toen hij 66 jaar oud was en bij het loon is ook geen rekening gehouden met de AOW-uitkering. Het gaat dan ook niet aan om bij de

berekening van een toe te kennen ontbindingsvergoeding hier ineens wel rekening mee te houden. Aan werknemer wordt een vergoeding toegekend van € 5.000.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 03-04-2015

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2015:3057

**Zaaknummer:** 3862769 AZ VERZ 15-27

**Rechters:** B.R.M. de Bruijn

**Advocaten:** M. Super en Y.L.S. Schipper

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW en 7:685 BW