

RECHTSPRAAK

werknemer/Crazy Kitchen B.V.

Ontslag op staande voet horecamedewerker wegens roken joint onder werktijd. Ontslag is door middel van whatsappbericht onverwijld gegeven. Geen dringende reden, omdat ontslag op staande voet niet noodzakelijkerwijs uit het reglement voortvloeit en niet is gemotiveerd waarom geen minder vergaande maatregel is opgelegd.

Werknemer is op 1 juli 2015 in dienst getreden bij Crazy Kitchen in de functie van horecamedewerker. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van één jaar. Werknemer is op staande voet ontslagen wegens het roken van een joint onder werktijd. Hij is hiervan door middel van een whatsappbericht op 2 juni 2016 op de hoogte gesteld. Dezelfde dag is een aangetekende en een gewone brief verstuurd met bevestiging van het ontslag op staande voet en de grond daarvan. Werknemer heeft een verzoek ingediend dat strekt tot vernietiging van de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst, alsmede tot beslissing op een aantal nevenvorderingen. Hij betwist dat hij op 2 juni 2016 verdovende middelen zou hebben gebruikt. Bovendien is het ontslag niet onverwijld gegeven.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ter zitting heeft werknemer bevestigd dat hij op 2 juni 2016 het whatsappbericht heeft ontvangen waarin staat dat hij op staande voet wordt ontslagen vanwege het nuttigen van een joint onder werktijd. Daarmee is de opzegging onverwijld gedaan. Of het per gewone post verzonden exemplaar van de opzeggingsbrief ontvangen is – werknemer betwist dat – kan gezien de ontvangst van het whatsappbericht in het midden blijven. Dan is de vraag of van een dringende reden sprake was. Als juist is dat werknemer een joint rookte tijdens werktijd, dan leidt dat niet noodzakelijkerwijs tot ontslag op staande voet, zo volgt uit de tekst van het reglement van Crazy Kitchen. Crazy Kitchen heeft onvoldoende uitgelegd waarom in dit geval het gedrag van werknemer tot de keuze voor ontslag op staande voet en niet tot een minder vergaande maatregel heeft geleid. In de ontslagbrief schreef Crazy Kitchen dat werknemer al eerder dergelijk gedrag had laten zien, maar ter zitting heeft zij erkend dat dit niet juist is. Een deel van de feitelijke grondslag van het ontslag is daarmee al niet komen vast te staan. Op de vraag wat dan wel de onderbouwing van de keuze is geweest, heeft Crazy Kitchen verwezen naar het feit dat werk onder invloed van een joint ongewenst is en niet getolereerd kan worden. Dat is echter een motivering voor het opnemen van een verbod in het reglement, maar verklaart nog niet dat in dit geval de keuze voor ontslag op staande voet is gemaakt. Het verzoek tot vernietiging van de opzegging wordt toegewezen, evenals de loonvordering.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 07-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:6978

Zaaknummer: 5281324 EA VERZ 16-939

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: F. Jaspers en H.R. Dorjee

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW