

RECHTSPRAAK

werknemer/Café Bloemers B.V.

Ontslag op staande voet na twee officiële waarschuwingen voor overtreden bedrijfsreglement (horeca) rechtsgeldig.

Feiten

Werknemer is in 2016 in dienst getreden van Café Bloemers. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, tot 3 maart 2017. Op 4 en 5 november 2016 heeft werknemer twee officiële waarschuwingen gekregen voor overtreding van het bedrijfsreglement (roken in het pand en te laat op het werk komen). Op 12 november 2016 heeft Café Bloemers werknemer op staande voet ontslagen. Het ontslag is schriftelijk bevestigd in een brief van diezelfde datum. Daarin staat onder meer dat werknemer een derde officiële waarschuwing krijgt voor continue werkweigering (er worden diverse gedragingen genoemd) en het zich niet houden aan het bedrijfsreglement. Werknemer verzoekt te oordelen dat het ontslag niet rechtsgeldig is. Aan zijn verzoek legt werknemer ten grondslag dat alle in de ontslagbrief genoemde feiten bewezen moeten worden en daarin slaagt Café Bloemers niet. Het ontslag is bovendien disproportioneel gezien de gevolgen die het heeft voor werknemer.

Oordeel

Ontslag op staande voet rechtsgeldig

In dit geval moet werknemer uit de mondelinge opzegging in samenhang met de opzeggingsbrief hebben begrepen dat zijn gedragingen op 12 november 2016 in het licht van eerdere gedragingen de grondslag voor het ontslag vormden. Daarmee is het ontslag in elk geval onverwijld gegeven. Alle gedragingen heeft Café Bloemers onderbouwd, door te verwijzen naar schriftelijke verklaringen van (voormalig) werknemers. Een deel van de gedragingen heeft werknemer ook zelf erkend. Zo heeft hij verklaard dat het is voorgekomen dat hij te laat was, dat hij binnen rookte en dat hij filmpjes keek op zijn telefoon tijdens werktijd. Werknemer betwist echter dat hij op 12 november 2016 heeft geweigerd de trap schoon te maken en karton weg te gooien. Werknemer ontkent verder onnodig producten te hebben weggegooid en producten onjuist te hebben opgeslagen. Hij voert aan dat Café Bloemers hiervan geen of onvoldoende bewijs heeft geleverd. Aan bewijslevering wordt echter pas toegekomen als werknemer de (met getuigenverklaringen) onderbouwde stellingen van Café Bloemers voldoende heeft betwist en daarvan is geen sprake. Dan is vervolgens de vraag of de reeks gedragingen het ontslag kan dragen. Dat is het geval. Café Bloemers heeft werknemer twee keer schriftelijk gewaarschuwd en hem onder meer gewezen op het belang

van naleving van het bedrijfsreglement. Dat belang vloeit bovendien voort uit de aard van de feiten. Dat in een horecagelegenheid en zeker in een keuken niet gerookt mag worden is evident. Uit de overige gedragingen spreekt onverschilligheid en gebrek aan bereidheid zich daadwerkelijk in te spannen de verplichtingen als werknemer na te komen. In onderling verband en samenhang gezien rechtvaardigen deze gedragingen de conclusie dat werknemer op grovelijke wijze de plichten die de arbeidsovereenkomst hem oplegde heeft veronachtzaamd. Het ontslag op staande voet blijft dan ook in stand.

Werkgever niet-ontvankelijk in tegenverzoek

Het tegenverzoek van Café Bloemers (gefixeerde schadevergoeding) is niet ontvankelijk, nu het is ingediend buiten de termijn van artikel 7:686a lid 4 onderdeel a onder 2 BW. Anders dan Café Bloemers ter zitting nog heeft betoogd, is niet de datum van het door werknemer ingediende verzoek hierbij leidend, maar de datum waarop het tegenverzoek ter griffie is ontvangen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-04-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:2944

Zaaknummer: 5639110 EA VERZ 17-23

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: M.G.C. Smit en S.F. Kalff

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW