

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van assistent-manager Burger King na het niet opvolgen van de overheidsmaatregelen en interne instructies als gevolg van de coronacrisis houdt stand. Werknemer heeft door het openen van het restaurant een gevaarzettende situatie in het leven geroepen voor collega's en gasten.*Feiten*

Werknemer is 58 jaar oud en sinds 15 oktober 2001 als assistent-manager werkzaam voor de vestiging X van Burger Food Restaurants I B.V. (hierna: Burger King) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Horeca van toepassing en een bedrijfsreglement. Vestiging X beschikt over een zogenoemde *drive thru*-faciliteit. Naar aanleiding van de door de overheid opgelegde maatregelen in verband met de coronacrisis informeert Burger King sinds 14 maart 2020 regelmatig de managers. Hierin wordt – kort samengevat – gecommuniceerd dat restaurants worden gesloten en de *drive thru* (waarschijnlijk) open kan blijven. Op 15 maart 2020 om 20:08 uur verstuurd Burger King een e-mail aan alle interne e-mailadressen, waarin onder meer de vraag wordt behandeld of de *drives* nu wel of niet open mogen blijven en hoe om te gaan bij controle door de politie. Werknemer heeft op maandag 16 maart 2020 om 9:00 uur zowel het restaurant als de *drive thru* geopend. Op 16 maart 2020 rond 13:00 uur verschijnen negatieve berichten van verschillende personen op de Facebookpagina van Burger King over deze gang van zaken. Op 16 maart 2020 om 14:38 uur plaatst de senior manager een bericht in de whatsappgroep en tracht hij werknemer te bellen. Zowel het bericht als de telefoonoproep wordt door werknemer gemist. Op 16 maart 2020 om 15:26 uur laat werknemer in de whatsappgroep weten dat het restaurant is gesloten. Vervolgens wordt werknemer dezelfde dag door Burger King per telefoon op staande voet ontslagen wegens – kort gezegd – het openen van het restaurant ondanks de duidelijke instructie en mededelingen van een directe collega het restaurant gesloten te houden, het nalaten om contact te zoeken met een leidinggevende en het toebrengen van imagoschade. Het ontslag wordt bij brief van 17 maart 2020 bevestigd. Werknemer verzoekt de kantonrechter te verklaren voor recht dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven en Burger King te veroordelen tot betaling van onder meer een billijke vergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

Vast staat dat na de persconferentie van 15 maart 2020, waarbij door de toenmalige minister werd aangekondigd dat alle eet- en drankgelegenheden in Nederland vanaf 18:00 uur de

deuren tot en met 6 april zouden sluiten, niet geheel duidelijk was of dit ook volledig gold voor restaurants met een *drive thru*- en/of *home delivery*-faciliteit. Dit kan ook blijken uit het whatsappbericht van Burger King van 15 maart 2020 van 18:26 uur gericht aan de managers van Burger King-vestiging X. Met Burger King is de kantonrechter echter van oordeel dat werknemer bij zorgvuldige lezing van de berichten die hij via de whatsappgroep ontving, had kunnen weten dat de restaurants in ieder geval tot 6 april 2020 gesloten zouden blijven en alleen afhalen via *drive thru* en thuisbezorging toegestaan was. Bovendien werd werknemer via de whatsappgroep uitdrukkelijk verzocht om ter zake doende e-mailberichten te lezen. Door dit niet, althans onzorgvuldig te doen, is het aan werknemer zelf te wijten dat hij ten onrechte in de veronderstelling is komen te verkeren dat de restaurants dagelijks tot 18:00 uur open mochten blijven, met alle gevolgen van dien. Werknemer heeft op 16 maart 2020 de vestiging van Burger King geopend ondanks het feit dat hij door een collega uitdrukkelijk werd gewezen op het feit dat de restaurants gesloten moesten blijven. Niet weersproken is dat nadat werknemer deze mededeling naast zich neer had gelegd en had aangegeven dat dit niet klopte, de betreffende collega naar de kleedkamer is gelopen, haar mobiele telefoon heeft gepakt en het bericht geopend heeft dat door Burger King Nederland op 15 maart 2020 om 19:28 uur op de Facebookpagina van Burger King was gezet en dit vervolgens aan werknemer heeft getoond. Voor zover werknemer al in de veronderstelling kon verkeren dat de vestiging geopend mocht worden, had de inhoud van het bericht dat naar het oordeel van de kantonrechter niets aan duidelijkheid te wensen over laat, werknemer van het openen van het restaurant behoren te weerhouden. Werknemer had op z'n minst de moeite moeten nemen om via zijn leidinggevende of het hoofdkantoor bevestigd te krijgen dat tot opening kon worden overgegaan. Door dit na te laten verschenen niet alleen negatieve berichten op sociale media over vestiging X van Burger King maar ontstonden gezondheidsrisico's voor collega's en gasten van deze vestiging. Werknemer heeft daarmee een gevaarzettende situatie in het leven geroepen. De kantonrechter is van oordeel dat op grond van bovenvermelde omstandigheden in onderlinge samenhang bezien van Burger King niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De leeftijd van werknemer en de duur van het dienstverband maken dit niet anders.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:7567

Zaaknummer: 8516741 VZ VERZ 20-9390

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: M. Hartkoorn en R.J. Stoop

Wetsartikelen: 7:677 BW