

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet. Discussie over welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn. Bewijsopdracht.*Feiten*

Werkneemster is in dienst geweest van HFC Beijerlandse laan Rotterdam B.V. (hierna: HFC), een horecagelegenheid, in de functie van algemeen medewerker. Op 17 september 2021 is werkneemster op staande voet ontslagen door HFC. Werkneemster heeft een brief van HFC ontvangen waarin de redenen voor het ontslag op staande voet zijn opgenomen: het weigeren van het verrichten van werkzaamheden, het weigeren om gehoor te geven aan de leidinggevende, grof taalgebruik tegen de leidinggevende op de werkvloer waar klanten zich bevinden, tijdfraude en na meerdere waarschuwingen alsnog afspraken niet nakomen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven.

Oordeel

De kantonrechter is van mening dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. HFC heeft het ontslag op staande voet niet onverwijld gegeven. Aan werkneemster zijn pas per brief de redenen voor het ontslag op staande voet medegedeeld. Tussen het ontslag en de datum van de ontslagbrief heeft ruim drieënhalve week gezeten. HFC heeft geen gegronde toelichting gegeven waarom zij zo'n lange tijd heeft mogen wachten met het opstellen van de ontslagbrief en het mededelen van de redenen voor het ontslag. Bovendien zijn de opgegeven redenen onvoldoende concreet geformuleerd. Het is niet duidelijk wat de genoemde gedragingen concreet inhouden en wanneer die gedragingen hebben plaatsgevonden. Nu de redenen voor het ontslag op staande voet niet onverwijld zijn medegedeeld, is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. HFC heeft aangevoerd dat werkneemster niet in aanmerking komt voor de transitievergoeding, omdat zij ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld. HFC heeft dit standpunt echter onvoldoende concreet onderbouwd, waardoor werkneemster recht heeft op de transitievergoeding. Bovendien heeft werkneemster recht op een vergoeding wegens de onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst. Om de hoogte van die vergoeding te bepalen moet worden vastgesteld op basis van welke afspraken werkneemster werkzaam is geweest bij HFC vanaf 22 mei 2021. Werkneemster en HFC verschillen daarover van mening. HFC heeft medio mei 2021 aan werkneemster de arbeidsovereenkomst aangeboden. In deze arbeidsovereenkomst is een tussentijds opzegbeding opgenomen. HFC heeft echter in mei 2021 een ander bedrijf (hierna; bedrijf X) overgenomen. In de arbeidsovereenkomst van werkneemster met bedrijfs X ontbreekt een tussentijds opzegbeding. Werkneemster heeft echter de arbeidsovereenkomst met HFC niet

ondertekend, omdat haar een contract voor 40 uur per week was toegezegd. Daarna heeft werknemster nooit een andere arbeidsovereenkomst gezien. Gelet op die betwisting en op het feit dat de arbeidsovereenkomst niet is ondertekend, staat zonder verder bewijs niet vast dat HFC en werknemster overeenstemming hebben bereikt over die arbeidsovereenkomst en dat die arbeidsovereenkomst de afspraken bevat die gelden tussen partijen. Het is aan HFC om dat te bewijzen. De hoogte van de billijke vergoeding is tevens afhankelijk van het door HFC te leveren bewijs. HFC wordt in de gelegenheid gesteld om nader bewijs aan te leveren.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-05-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:4168

Zaaknummer: 9545520 \ VZ VERZ 21-17234

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: I. Atar en I. Amghar

Wetsartikelen: 7:677 BW