

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet bedrijfsleider coffeeshop niet rechtsgeldig gegeven. Dat kasverschillen door bedrijfsleider zijn veroorzaakt is niet komen vast te staan. Toekenning van gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 18 november 2011 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij de coffeeshop Cybershop Bulls. Laatstelijk vervulde hij (feitelijk) de functie van bedrijfsleider waarvoor hij een brutoloon van € 1.860,38 per maand ontving. Werknemer is per brief, gedateerd op 29 september 2021, met ingang van 1 oktober 2022 op staande voet ontslagen, onder meer wegens het veroorzaken van een kastekort in de periode januari-september 2022 van in totaal € 11.807,84 en (klachten over) een onreglementaire wijze van leidinggeven, bestaande uit het niet opvolgen van geldende instructies, schelden op de werkvloer en het met regelmaat seksueel misbruik maken van meerdere werkneemsters. Werknemer berust inmiddels in het ontslag maar verzoekt de kantonrechter aan hem een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en een billijke vergoeding toe te kennen.

*Oordeel**Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig*

De kantonrechter komt tot de conclusie dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Allereerst zijn de aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde dringende redenen door werknemer voldoende betwist en door Cybershop Bulls onvoldoende (nader) onderbouwd, aldus de kantonrechter. Niet is vast komen te staan dat (i) de kasverschillen zijn veroorzaakt door werknemer, (ii) werknemer op de hoogte is geweest van de geldende instructie niet meer dan 500 gram wiet op voorraad te hebben in de zaak, (iii) er een geldende instructie heeft bestaan omtrent de hoeveelheid toegestane kasmiddelen, (iv) personeel is vertrokken vanwege de werkwijze van werknemer en (v) werknemer seksueel misbruik heeft gemaakt van meerdere vrouwelijke personeelsleden. Ook heeft de opzegging niet onverwijld plaatsgevonden. Cybershop Bulls is immers al langere tijd op de hoogte van de kasverschillen, de vermeende 'onreglementaire' werkwijze van werknemer en het daten tussen collega's, maar heeft daar niet direct iets mee gedaan. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat de redenen voor het ontslag niet onverwijld aan werknemer zijn medegedeeld. Hoewel Cybershop Bulls werknemer heeft gebeld over een aankomend (functionerings)gesprek, heeft Cybershop Bulls nagelaten de ernst en het tijdstip van het gesprek mede te delen alsmede welke verwijten werknemer werden gemaakt. Bovendien is ter zitting gebleken dat het voornemen tot ontslag

eerder bestond dan dat het (functionerings)gesprek gepland stond.

Financiële vergoedingen

Aan werknemer wordt een gefixeerde schadevergoeding ad € 8.858,19, een transitievergoeding ad € 9.924,46 en een billijke vergoeding ad € 30.000 toegekend. Voor de berekening van de gefixeerde schadevergoeding gaat de kantonrechter uit van een brutoloon van € 2.734,01 per maand (werknemer is verkeerd ingeschaald geweest) en drie maanden opzegtermijn. Bij de begroting van de billijke vergoeding is rekening gehouden met het ernstig verwijtbaar handelen van en de toerekening daarvan aan Cybershop Bulls, de kansen van werknemer op de arbeidsmarkt (opleiding, ervaring, leeftijd en impact van ontslag) en de mogelijke lengte – het ontslag weggedacht – van het dienstverband. De kantonrechter gaat ervan uit dat werknemer nog een paar jaar zou hebben gewerkt voor Cybershop Bulls.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 16-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:605

Zaaknummer: 10206027 \ EJ VERZ 22-369

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: W.P. Ganzeboom en F.J.M. Kobossen

Wetsartikelen: 7:677, 7:678 en 7:681