

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt geen stand. Ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever. De mate van verwijtbaarheid is hoog omdat twee van de vijf ontslagredenen zeer diffamerend zijn, zonder dat voor de juistheid ervan ook maar enige grond aanwezig is.

Feiten

Werknemer is op 18 november 2011 in dienst getreden van een coffeeshop (hierna: werkgever). De laatste functie die hij feitelijk heeft vervuld, is die van bedrijfsleider. Hij had een salaris van € 1.860,65 bruto per maand. De cao voor het Horeca- en aanverwante bedrijf is van toepassing, waarin is bepaald dat het salaris voor de functie van bedrijfsleider € 2.734,01 bedraagt. Bij brief van 29 september 2022 is werknemer met ingang van 1 oktober 2022 op staande voet ontslagen. Als dringende redenen zijn aangevoerd: (1) de constatering dat er sprake is van maandelijkse kasverschillen, (2) het met regelmaat seksueel misbruik maken van vrouwelijke personeelsleden, (3) het onder zijn verantwoordelijkheid gereed leggen van meer dan vijfhonderd gram aan wiet (4) het opdracht geven om meer kasmiddelen aan te houden en deze tijdig af te storten en (5) het op onreglementaire wijze leiding geven. De kantonrechter heeft geoordeeld dat een dringende reden voor dat ontslag ontbrak. Verzoeken van werknemer tot toekenning van de gefixeerde schadevergoeding ad € 8.858,19, de transitievergoeding ad € 9.924,46 en een billijke vergoeding ad € 30.000 zijn toegewezen. Werkgever verzoekt in hoger beroep vernietiging van de beschikking van de kantonrechter. Werknemer stelt incidenteel beroep in dat zich richt tegen de hoogte van de billijke vergoeding en verzoekt een bedrag van € 60.000. Daarnaast verzoekt hij werkgever te veroordelen tot betaling van de werkelijke advocaatkosten ad € 15.000.

*Oordeel**Het ontslag op staande voet*

De kantonrechter heeft de door werkgever in diens brief van 29 september 2022 opgegeven vijf ontslagredenen stuk voor stuk gewogen en, zowel individueel als gezamenlijk, te licht bevonden. Het hof oordeelt als volgt. Al aangenomen dat daadwerkelijk van verdwenen kasgeld sprake is, geldt dat werknemer gemotiveerd heeft aangevoerd dat hij niet als enige toegang had tot de kas. Overige personeelsleden en werkgever zelf hadden die toegang ook. Werkgever volstaat met de stelling dat de kas alleen door werknemer werd beheerd, maar iedere onderbouwing van die stelling ontbreekt. Die onderbouwing was wel nodig omdat werknemer, onbetwist, gesteld heeft dat alle medewerkers van de coffeeshop contant geld van klanten ontvingen en zij ook allen contant geld aan de kas konden onttrekken. Ook in zoverre

is de gegeven ontslagreden dus onvoldoende onderbouwd. Ten aanzien van het vermeend seksueel misbruik als ontslagreden treft werkgever het verwijt deze onvoldoende te hebben onderbouwd. Het verwijt van een te grote voorraad aan wiet wordt door werkgever niet voorzien van een concrete invulling, bijvoorbeeld ten aanzien van data en hoeveelheden. Ook ontbreekt iedere concrete onderbouwing met betrekking tot het afstorten van kasmiddelen boven de € 500. Voor wat betreft de wijze van leidinggeven blijkt uit overgelegde verklaringen dat werknemer zich vaak bediende van grof taalgebruik en dat zijn omgangsvormen ook overigens voor verbetering vatbaar waren (schelden, schoppen tegen bedrijfseigendommen). Dit is volgens het hof geen dringende reden voor ontslag van iemand die al elf jaar in de coffeeshop werkte en door werkgever nog nooit op zijn gedrag was aangesproken. Het hof bevestigt het oordeel van de kantonrechter.

Het toepasselijke salaris, de gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding

Werkgever betwist niet dat werknemer bedrijfsleider was en betwist ook niet dat het cao-loon van een bedrijfsleider, laatstelijk, € 2.734,01 bruto per maand was. Dat loon is daarom terecht tot uitgangspunt voor berekening van vergoedingen genomen door de kantonrechter. Indien al juist is wat werkgever stelt over de contante betalingen (werknemer betwist die juistheid) onderstrepen deze slechts dat het salarisniveau (€ 1.860,65 bruto bancaire + € 1.000 netto contant) in ieder geval op het niveau van dat cao-loon was. De kantonrechter heeft, uitgaande van het cao-loon van een bedrijfsleider, als gefixeerde schadevergoeding toegewezen een bedrag van € 8.858,19 bruto en als transitievergoeding een bedrag van € 9.924,46 bruto. Het hof is van oordeel dat de beslissing van de kantonrechter juist is.

Billijke vergoeding en werkelijke proceskosten

Het hof is van oordeel dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door ten onrechte ontslag op staande voet te verlenen. Het ontslag was bovendien onnodig diffamerend door dat mede te gronden op regelmatig seksueel misbruik van meerdere vrouwelijke personeelsleden, waar iedere grond onder dat verwijt ontbreekt. Over de kasverschillen is weliswaar niet meer gesteld dan dat deze er waren, maar van die stelling gaat, in combinatie met het mede daarom gegeven ontslag, onmiskenbaar de suggestie uit van diefstal door werknemer. Daarvoor ontbreekt echter iedere onderbouwing en ook in zoverre was het ontslag dus onnodig diffamerend. Toekenning van een billijke vergoeding is gerechtvaardigd. Ondanks dat de mate van verwijtbaarheid hoog wordt beoordeeld, kan het hof zich vinden in het door de kantonrechter toegekende bedrag van € 30.000 bruto. Voor verlaging of verhoging daarvan bestaat geen reden. Het verzoek van werknemer tot betaling van de werkelijke proceskosten wordt afgewezen omdat werknemer niet, althans onvoldoende onderbouwd heeft dat de nu gevorderde kosten zien op andere kosten dan die welke gemaakt zijn ten behoeve van de onderhavige procedure. Partijen worden beide in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 27-09-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:8093

Zaaknummer: 200.326.956/01

Rechters: W.P.M. ter Berg, W.F. Boele en mr. dr. P. Kruit

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

Wetsartikelen: 237 Rv, 2:41 Rv, 6:96 lid 2 BW