

RECHTSPRAAK

werknemer/Odyssey Hotel Breda B.V.

Ontslag op staande voet van hotelmanager onterecht. Niet voldaan aan onverwijldheidsvereiste en geen sprake van een dringende reden. Billijke vergoeding van € 18.000 toegekend.

Werknemer is bij Odyssey Hotel Breda B.V. (hierna: Odyssey) in dienst getreden als General Manager Hotel Nassau Breda. In de arbeidsovereenkomst is een verbod op nevenactiviteiten opgenomen. Op 19 mei 2016 is werknemer op staande voet ontslagen. Odyssey legt aan het ontslag onder meer ten grondslag dat werknemer de schoonmaakcrew uit het hotel heeft gezet, bovenmatig alcohol heeft gebruikt tijdens het openingsfeest van het hotel, dat werknemer een laatdunkende houding heeft met betrekking tot twee aandeelhouders, dat medewerkers issues met werknemer zouden hebben en dat werknemer het verbod op nevenwerkzaamheden overtreedt. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet niet voldoet aan de eisen van artikel 7:677 lid 1 BW en onregelmatig heeft plaatsgevonden, toekenning van een billijke vergoeding van € 92.000 bruto en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, alsmede veroordeling van Odyssey om aan werknemer loon te betalen tot en met 19 mei 2016.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Krachtens vaste rechtspraak moet het ontslag op staande voet worden gegeven zo spoedig mogelijk nadat de dringende reden zich heeft voorgedaan. Wanneer de hiervoor ontwikkelde uitgangspunten worden toegepast op de feiten in deze zaak dan constateert de kantonrechter allereerst dat Odyssey werknemer op 3 mei 2016 op non-actief heeft gesteld. Odyssey was toen al op de hoogte van het feit dat werknemer het schoonmaakbedrijf (tijdelijk) heeft moeten vervangen door een ander schoonmaakbedrijf. Daarnaast stelt Odyssey op de zitting dat zij op 3 mei 2016 ook al wist van het door haar gestelde bovenmatige alcoholgebruik van werknemer tijdens het openingsfeest van Hotel Nassau op 30 april 2016, alsmede van de verstoorde relatie met de twee aandeelhouders. Gesteld noch gebleken is dat in de periode tussen 3 mei 2016 en/of in ieder geval na 10 mei 2016 nog nader onderzoek is verricht. Ook ten aanzien van de overige redenen die aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd is gesteld noch gebleken dat die eerst na 2 mei 2016 bekend waren dan wel dat Odyssey er na 2 mei 2016 uitgebreid onderzoek naar heeft gedaan. De kantonrechter is daarom van oordeel dat aan het vereiste van onverwijld opzegging niet is voldaan, zodat alleen al op basis van deze formele grond geoordeeld moet worden dat het ontslag op staande voet rechtskracht ontbeert. Overigens kunnen ook de aan het ontslag ten grondslag gelegde redenen het ontslag op staande voet niet dragen. De kantonrechter geeft de gevorderde verklaring voor recht dan ook af. Werknemer berust in de

beëindiging van het dienstverband. Aan de orde is of werknemer aanspraak kan maken op loon over de periode vanaf 1 mei 2016 tot en met 19 mei 2016, alsmede op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging ex artikel 7:672 lid 10 BW en een billijke vergoeding ex artikel 7:681 BW. De op non-actiefstelling komt in dit geval in redelijkheid voor rekening van Odyssey. Dit betekent dat het achterstallig loon over de periode 1 tot en met 19 mei 2016 zal worden toegewezen. Ook de vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt toegewezen. Op grond van artikel 7:672 lid 10 BW is Odyssey die vergoeding verschuldigd aan werknemer, omdat is opgezegd tegen een eerdere dag dan die tussen partijen geldt. Ook het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt toegewezen. Een ontslag op staande voet dat niet rechtsgeldig wordt geacht, is als zodanig al ernstig verwijtbaar, omdat dan is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. De kantonrechter zal de billijke vergoeding vaststellen op een bedrag van € 18.000 bruto. Daarbij neemt zij in aanmerking dat Odyssey verwijtbaar heeft gehandeld door het geven van het ontslag op staande voet. Ook houdt de kantonrechter rekening met het feit dat werknemer, gelet op de korte duur van het dienstverband, niet in aanmerking komt voor een transitievergoeding en daarom niet op die manier voor de gevolgen van het ontslag wordt gecompenseerd en werknemer op de zitting heeft gezegd nog geen andere baan te hebben.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 29-07-2016

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2016:5936

Zaaknummer: 5161726 AZ VERZ 16-124, 5180723 AZ VERZ 16-130, 5180737 AZ VERZ 16-131 en 5180758 AZ VERZ 16-132

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: R.J.C. Brouwer en S. Wouters

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