

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Het (pseudo)verkopen van cocaïne geeft dringende reden voor ontslag op staande voet. Werkgeefster dient voor onverwijldheidsvereiste te bewijzen dat zij pas na ontvangst van de rapportage hiervan op de hoogte was. Tegenverzoek werkgeefster tot voorwaardelijke ontbinding toegewezen op e-grond.

Feiten

Werkgeefster is een 5 sterrenhotel. Werknemer is op 24 augustus 2015 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster. Bij werkgeefster geldt een gedragscode, waarin is bepaald dat het gebruik van drugs en alcohol verboden is. Ook is in de gedragscode vermeld dat bepaald gedrag, waaronder het gebruik, bezit of het onder invloed zijn van drugs of alcohol, zonder voorafgaande waarschuwing tot ontslag op staande voet kan leiden. In verband met geruchten dat medewerkers in het hotel drugs aan gasten zouden verkopen is werkgeefster naar de politie gegaan. De politie heeft werkgeefster geadviseerd en zich bereid verklaard daarnaar onderzoek te verrichten. Op 12 september 2018 heeft werknemer cocaïne verkocht aan politiemedewerkers, die zich voordeden als klanten. Op 16 oktober 2018 heeft de politie een vertrouwelijke rapportage opgemaakt, waarin is vermeld wat de aanleiding voor het onderzoek van werkgeefster was, dat er met name drie personeelsleden verdacht waren en dat er op bevel van de officier van justitie drie pseudokopen van die drie verdachten hebben plaatsgevonden, waaronder die op 12 september 2018 van werknemer. Bij brieven van 16 oktober 2018, 17 oktober 2018 en 18 oktober 2018, heeft werkgeefster werknemer – kort gezegd – uitgenodigd om te komen praten over de verdenking van de handel in verdovende middelen in het hotel en de aanhouding op 16 oktober 2018 door de politie. De brieven zijn tevens per e-mail aan werknemer verzonden en werkgeefster heeft hem daarop ook per WhatsApp geattendeerd. Werknemer is niet op de gesprekken verschenen en heeft niet op de brieven, e-mails en WhatsApp-berichten gereageerd. Bij brief van 18 oktober 2018 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer om het ontslag op staande voet te vernietigen. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter onder meer voorwaardelijk de arbeidsovereenkomsten tussen partijen te ontbinden op primair de e-grond en subsidiair de g-grond.

Oordeel

Onverwijld opzegging

De discussie tussen partijen spitst zich toe op de vraag of werkgeefster eerst op 16 oktober 2018 van de pseudokoop van werknemer afwist, zoals werkgeefster stelt en werknemer betwist. Werknemer heeft zijn betwisting ter zitting nader onderbouwd en aangevoerd dat het management van werkgeefster reeds op 12 september 2018 van de pseudokoop afwist. Zo heeft hij toegelicht dat hij nooit avonddiensten deed maar op 12 september 2018 op verzoek van werkgeefster speciaal in de avond kwam werken omdat er VIP-gasten zouden komen die door hem bediend moesten worden. Werkgeefster heeft in reactie op de nadere toelichting van werknemer ter zitting erkend dat X op de hoogte was van het feit dat de pseudokoop met werknemer op 12 september 2018 plaatsvond. Of X die dag ook wist dat de deal was doorgedaan, kon werkgeefster niet verklaren. Mevrouw Y verklaarde dat zij zelf niet op de hoogte was van de datum van de pseudokoop maar dat zij slechts wist in welke periode de pseudokoop plaats zou vinden. De kantonrechter is van oordeel dat (nog) onvoldoende is komen vast te staan dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. De kantonrechter zal werkgeefster daarom overeenkomstig haar (algemene) bewijsaanbod toelaten tot bewijs van haar stelling dat zij pas op 16 oktober 2018 op de hoogte was van de pseudokoop van werknemer op 12 september 2018. Indien werkgeefster in de bewijsopdracht slaagt, acht de kantonrechter het ontslag op staande voet onverwijld gegeven. Slaagt werkgeefster niet in het bewijs, dan houdt de kantonrechter het ervoor dat zij op 12 september 2018 reeds afwist van de deelname van werknemer aan de pseudokoop. Naar het oordeel van de kantonrechter had werkgeefster werknemer in dat geval uiterlijk een aantal dagen later (afhankelijk van het horen van werknemer en het inwinnen van juridisch advies) moeten ontslaan en kon zij daarmee niet wachten totdat zij op 16 oktober 2018 de rapportage van de politie ontving. Omdat het ontslag op staande voet dan niet onverwijld is gegeven en daarmee niet rechtsgeldig is, zal het verzoek tot vernietiging in dat geval worden toegewezen.

Voorwaardelijk verzoek tot ontbinding.

Voor het geval komt vast te staan dat het werknemer gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en de arbeidsovereenkomst voortduurt, zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden op de e-grond. De kantonrechter acht het hiervoor beoordeelde handelen van werknemer zodanig verwijtbaar dat van werkgeefster redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Gelet op de ernst daarvan, is sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, hetgeen er niet alleen toe leidt dat werkgeefster geen transitievergoeding verschuldigd is, maar ook dat er bij het bepalen van de datum van de ontbinding geen rekening behoeft te worden gehouden met de opzegtermijn. Als komt vast te staan dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, is werkgeefster over de periode 18 oktober 2018 tot 15 februari 2019 (datum voorwaardelijke ontbinding) nog loon verschuldigd aan werknemer.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:1322

Zaaknummer: 7410446

Rechters: F.J. van de Poel

Advocaten: G.P. Geelkerken en J. de Groot

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:66g lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW