

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van hotelmedewerker, die cocaïne heeft geleverd aan (undercover) hotelgast, blijft in stand. Gedrag is ernstig verwijtbaar, waardoor werknemer geen transitievergoeding ontvangt.*Feiten*

Werknemer is op 24 augustus 2015 in dienst getreden bij Palace Hotel Operational B.V. handelend onder de naam W Amsterdam (hierna: W Amsterdam), in de functie van Welcome Ambassador. In verband met geruchten dat medewerkers van W Amsterdam drugs aan hotelgasten zouden verkopen heeft W Amsterdam in maart 2018 de politie ingeschakeld. De politie heeft vervolgens in de periode van 27 maart tot en met 16 oktober 2018 onderzoek gedaan. Op 16 oktober 2018 heeft de politie een vertrouwelijke rapportage opgemaakt, waarin staat vermeld dat drie pseudokopen gericht op het aankopen van verdovende middelen bij betreffende personeelsleden hadden plaatsgevonden, waaronder op 20 juli 2018 een aankoop bij werknemer. Op 16 oktober 2018 heeft W Amsterdam aan werknemer een brief overhandigd waarin zij aan werknemer mededeelt dat zij is geïnformeerd over de betreffende vertrouwelijke rapportage. Op diezelfde dag heeft daarover een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en W Amsterdam, waarin werknemer de bewuste levering heeft ontkend. Drie kwartier na dit gesprek heeft W Amsterdam werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer is tegen dit ontslag opgekomen. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen en geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven omdat de aan dat ontslag ten grondslag gelegde gedragingen bewezen zijn, een dringende reden vormen, het ontslag ook onverwijld is gegeven en het gedrag van werknemer ernstig verwijtbaar is. Tegen de beslissing dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig aan werknemer is gegeven en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt werknemer in hoger beroep op.

*Oordeel**Dringende reden*

Duidelijk is dat werknemer de pseudokoop van cocaïne in eerste aanleg ontkende en in hoger beroep erkent. Werknemer heeft in hoger beroep als uitleg voor zijn handelen gegeven dat W Amsterdam op basis van de Whatever/Whenever-filosofie verlangt dat aan wensen van hotelgasten in vergaande mate moet worden tegemoetgekomen. Werknemer heeft bij gelegenheid van de mondelinge behandeling in hoger beroep erkend dat de afdeling Human Resources van W Amsterdam aan hem heeft uitgelegd wat er bedoeld werd met die term Whatever/Whenever, dat daarbij is gezegd dat “we alles doen voor de gasten, zolang het legaal is” en dat daarbij ook is gezegd: “geen drugs”. De conclusie kan daarom geen andere zijn dan

dat werknemer ervan op de hoogte was of moest zijn dat hij met het leveren van cocaïne aan de twee zich als hotelgasten presenterende undercoveragenten de regels van W Amsterdam overtrad. De verschillende verklaringen en gedragingen maken dat werknemer het hof er onvoldoende van heeft overtuigd dat de levering aan de undercoveragenten de enige levering van drugs aan hotelgasten is die ooit door hem heeft plaatsgevonden.

Onverwijldheid

Werknemer heeft niet ontkend dat hij zelf (pas) op 12 oktober 2018 door de politie in de gelegenheid is gesteld een verklaring af te leggen over de betreffende pseudokoop. Het komt het hof dan ook niet onaannemelijk voor dat de politie pas na dat onderhoud met werknemer aan W Amsterdam verslag heeft gedaan. Concrete omstandigheden dat W Amsterdam eerder dan 16 oktober 2018 van de pseudokoop op de hoogte was heeft werknemer niet genoemd. Het hof gaat er daarom van uit dat W Amsterdam pas op 16 oktober 2018 ervan op de hoogte raakte dat werknemer in die zomer aan de undercoveragenten cocaïne had geleverd. Het ontslag werd diezelfde dag gegeven, wat onverwijld is.

Overige omstandigheden/ernstig verwijtbaar handelen

Aan werknemer kan worden toegegeven dat ook indien komt vast te staan, zoals hier het geval is, dat in strijd met de uitdrukkelijke regels een werknemer cocaïne aan hotelgasten heeft verstrekt, ook de overige omstandigheden van het geval van belang zijn voor de beoordeling of een dringende reden aanwezig is. Werknemer heeft echter geen omstandigheden genoemd die maken dat de hier op zichzelf geldige dringende reden vanwege het leveren van cocaïne aan hotelgasten, in dit geval toch geen dringende reden oplevert. Werknemer was in 2015 bij W Amsterdam in dienst getreden, en op de ontslagdatum daarmee afgerond drie jaar in dienst. Werknemer heeft niet weersproken gedurende die drie jaar al eerdere waarschuwingen te hebben gehad. De leeftijd of overige omstandigheden van werknemer zijn niet zodanig dat hij aannemelijk heeft gemaakt dat de kansen op de arbeidsmarkt voor hem zeer beperkt zijn. Dat de telefoontaps naar zeggen van werknemer geen andere overtredingen van de regels van W Amsterdam aan het licht hebben gebracht dan hierboven zijn beschreven, maakt het voorgaande niet anders. Werknemer komt geen transitievergoeding toe omdat zijn gedrag ernstig verwijtbaar is.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 10-03-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:757

Zaaknummer: 200.261.104/01

Rechters: G.C. Boot, I.A. Haanappel-van der Burg en A. van Zanten-Baris

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

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW