

RECHTSPRAAK

Tussen partijen is sprake van een mismatch tussen enerzijds hoe men binnen het hotel gewend is te werken (improviserend, weinig hiërarchie) en wat werknemer (met ervaring in grote en professionele hotelorganisaties) te bieden heeft. Ontbinding op de g-grond. Vergoeding artikel 7:671b lid 10 BW.

Feiten

Amaal B.V. exploiteert Hotel Camp Inn, een hotel met ruim 40 kamers. Er zijn plannen het hotel uit te breiden naar een 'G-hotel' en het hotel zou een hotel in het luxe segment moeten worden. Werknemer is sinds 1 oktober 2019 in dienst van Amaal en is laatstelijk werkzaam als general manager. Volgens zijn arbeidsovereenkomst is hij in de functie van general manager eindverantwoordelijk voor de bedrijfsvoering van het hotel in de ruimste zin van het woord. Op 18 december 2019 heeft zich een incident voorgedaan tussen het hoofd van de huishoudelijke medewerkers (hierna: X) en werknemer. X voelde zich onheus bejegend door werknemer en heeft naar aanleiding van dit incident zijn arbeidsovereenkomst met Amaal opgezegd. Op 15 januari 2020 heeft Amaal, naar aanleiding van meerdere klachten van werknemers, werknemer aangezegd dat de arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd. Werknemer is sindsdien op non-actief gesteld. Amaal verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond.

*Oordeel**Ontbindingsverzoek – verstoorde arbeidsverhouding*

Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van een voldragen g-grond. Zoals ter zitting al besproken vertoont de onderhavige zaak alle verschijnselen die horen bij een mismatch tussen enerzijds hoe men binnen Amaal gewend is te werken en anderzijds wat werknemer heeft te bieden. Werknemer heeft kennis en ervaring opgedaan binnen grote en professionele hotelorganisaties. Hij is door de vader van de huidige directeur van Amaal gevraagd over te stappen om zijn kennis en kunde ter beschikking te stellen aan Amaal, mede met het oog op de uitgroei naar een nieuwe, grote, hotelorganisatie. In de praktijk was/is Amaal nog een klein hotel, waar, in de bewoordingen van de zijde van Amaal ter zitting, op improviserende wijze wordt gewerkt en waar hiërarchische verhoudingen niet erg duidelijk zijn. Tegelijkertijd staat in de arbeidsovereenkomst van werknemer dat hij eindverantwoordelijk is voor de bedrijfsvoering van het hotel in de ruimste zin van het woord. Hoe het één zich met het ander verdraagt, kon niet duidelijk worden gemaakt. Evenmin kon inzicht worden geboden in enigerlei vorm van organogram waaruit de verdeling van bevoegdheden kan worden afgeleid.

Werknemer zit sinds half januari 2020 thuis en is niet meer door Amaal te werk gesteld. Mede gelet op de kleine omvang van de werkorganisatie zal een terugkeer van werknemer tot grote onrust en vermoedelijk uitstroom van (ander) personeel leiden. Onder deze omstandigheden acht de kantonrechter de arbeidsverhouding zodanig verstoord, dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst aangewezen is. Herplaatsing binnen een redelijke termijn is niet goed denkbaar, gelet op het functieniveau van werknemer in relatie tot de functies die bij Amaal bestaan. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen.

Vergoeding

De kantonrechter ziet aanleiding, conform verzoek werknemer, artikel 7:671b lid 10 BW toe te passen en een vergoeding toe te kennen gelijk aan het loon tot 1 oktober 2020. Hiervoor is redengevend dat sprake is van een mismatch, waarvan Amaal in overwegende mate een verwijt kan worden gemaakt. Zij had moeten nagaan of werknemer wel zou passen in haar organisatie. Daarnaast is van belang dat Amaal werknemer op 15 januari 2020 naar huis heeft gestuurd, zonder dat kenbare pogingen zijn gedaan de situatie op te lossen. Ook de onduidelijkheid in de taakverdeling en bevoegdheden binnen Amaal spelen in de beoordeling op dit punt een rol. Werknemer heeft derhalve recht op een vergoeding van € 29.083,33 bruto. Ook de transitievergoeding (€ 1.938) wordt toegekend.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 31-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:2028

Zaaknummer: 8297023 EA VERZ 20-66

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: L. Nix en H.A. van Dalsen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:671b lid 10 BW