

## RECHTSPRAAK

***Handelen in strijd met het huishoudelijk reglement door werknemer omdat hij één keer op de speelautomaat van werkgeefster heeft gespeeld en zijn (ex-)vriendin niet direct heeft weggestuurd ondanks een toegangsverbod, levert geen dringende reden op.****Feiten*

Werknemer is sinds 13 juni 1999 in dienst van werkgeefster. In januari 2015 is er in de zaak van werkgeefster een incident geweest met de toenmalige vriendin van werknemer, waarna haar een verbod is opgelegd het café te betreden. In het café hangen verschillende camera's, waarvan X op zijn mobiele telefoon beelden ontvangt. Bij brief van 8 augustus 2017 is werknemer op non-actief gesteld omdat volgens X op camerabeelden was geconstateerd dat werknemer harddrugs voor handen had en deze wellicht ook verhandelde. Verder was volgens werkgeefster sprake van overmatig alcoholgebruik door werknemer in zijn vrije tijd, wat invloed had op zijn functioneren. In januari 2018 heeft werkgeefster een huishoudelijk reglement opgesteld, waarin onder andere bepalingen zijn opgenomen over alcohol en harddrugsgebruik en gokken. Werkgeefster is vanwege corona van 16 maart tot 1 juni 2020 gesloten geweest. Bij brief d.d. 8 juli 2020 heeft X aan werknemer geschreven dat hij alweer meerdere overtredingen van het huishoudelijk reglement heeft geconstateerd. Bovendien zou werknemer zijn vriendin hebben toegelaten tot het café. Werknemer is uitgenodigd voor een gesprek in het kader van hoor en wederhoor. Tijdens dat gesprek is werknemer op staande voet ontslagen, hetgeen per e-mail van 15 juli 2020 is bevestigd. Werknemer heeft verzocht om betaling van een billijke vergoeding en transitievergoeding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en de vorderingen (gedeeltelijk) toegewezen. Beide partijen komen tegen de beschikking op.

*Oordeel*

Uit een Whatsappbericht van 1 januari 2018 blijkt dat X werknemer heeft gemeld dat hij het huishoudelijk reglement moest tekenen. Het hof is van oordeel dat daaruit volgt dat werknemer het reglement kende en wist dat hij zich daaraan diende te houden. Het hof is van oordeel dat van de aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde redenen werknemer alleen kan worden verweten dat hij in strijd met het huishoudelijk reglement één keer op de speelautomaat van werkgeefster heeft gespeeld en dat hij zijn (ex-)vriendin niet direct heeft weggestuurd. Gelet op de aard en ernst van deze verwijten en de duur van het dienstverband van werknemer levert dit naar het oordeel van het hof geen dringende reden op die het ontslag op staande voet kan rechtvaardigen. Het ontslag op staande voet is daarom niet rechtsgeldig.

### Vergoedingen

Bij de bepaling van de hoogte van de schadevergoeding is het hof van oordeel dat er gronden zouden zijn geweest de arbeidsovereenkomst te ontbinden, wanneer werkgeefster daarom ten tijde van het verleende ontslag op staande voet zou hebben verzocht. Het hof sluit aan bij het oordeel van de rechter dat de arbeidsovereenkomst nog ongeveer vijfenhalve maand zou hebben voortgeduurd. Het hof ziet echter aanleiding om de vergoeding te matigen, omdat aannemelijk is dat werkgeefster heeft geleden onder de coronacrisis. Er wordt een vergoeding van € 7.500 toegekend. Ook de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding worden toegekend.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 07-12-2021

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2021:3872

**Zaaknummer:** 200.290.494/01

**Rechters:** I.A. Haanappel-van der Burg, G.C. Boot en K.G.F. van der Kraats

**Advocaten:** P.C. Snijders en S. Besli

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW