

RECHTSPRAAK

Verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet toegewezen. Op tegenverzoek van de werkgever wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden.*Feiten*

Werknemer, geboren in 1995, trad op 22 februari 2024 in dienst bij Bastion B.V. op basis van een nulurencontract voor bepaalde tijd en werd per 1 juni 2024 bevorderd tot assistent-hotelmanager met een brutomaandsalaris van € 2.433,93. Op de arbeidsovereenkomst waren de interne Bastion Arbeidsvoorwaarden van toepassing, waaronder verboden om hotelfaciliteiten te gebruiken of buiten werktijd in het hotel aanwezig te zijn. Op 27 juni 2024 werd werknemer tijdens zijn dienst door hotelgasten aangetroffen op het bed van een hotelkamer. Op 1 juli 2024 was hij, ondanks zijn vrije dag, aanwezig op het hotelterras met collega's en hotelgasten, waar alcohol werd genuttigd. Dit leidde tot incidenten waarbij een minderjarige collega onwel werd en een gast de nachtportier sloeg, waarna politie en ambulance werden ingeschakeld. Na een gesprek op 5 juli 2024 werd werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter primair het ontslag op staande voet te vernietigen en Bastion Hotelgroep te veroordelen tot betaling van loon. Subsidiair verzoekt hij een billijke vergoeding, de transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een salarisspecificatie over juli 2024. Hij stelt dat het ontslag onterecht is, dat Bastion Hotelgroep in strijd met het gelijkheidsbeginsel heeft gehandeld en dat een lichtere sanctie passender was geweest. Bastion Hotelgroep voert verweer en stelt dat het ontslag rechtsgeldig is vanwege ernstige schendingen van interne regels en een vertrouwensbreuk. Zij verzoekt daarnaast om een gefixeerde schadevergoeding en, bij vernietiging van het ontslag, ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter wijst het verzoek van werknemer om het ontslag op staande voet te vernietigen toe. Bastion Hotelgroep heeft geen dringende reden voor het ontslag, zoals vereist door artikel 7:677 lid 1 BW. Het incident waarbij werknemer op een bed in een hotelkamer ligt en het voorval bij een borrel op het werk worden wel als onfatsoenlijk en ongepast beoordeeld, maar niet als zodanig ernstig dat het ontslag op staande voet gerechtvaardigd is. De kantonrechter oordeelt bovendien dat Bastion Hotelgroep geen bewijs heeft geleverd voor de beoogde gefixeerde schadevergoeding. De kantonrechter wijst het verzoek van werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst toe. Hoewel werknemer verwijtbare gedragingen heeft gepleegd, zoals het op bed liggen in een hotelkamer en het deelnemen aan een borrel buiten werktijd, oordeelt de kantonrechter dat deze gedragingen niet zodanig ernstig zijn dat

sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer. De kantonrechter benadrukt dat werknemer, vooral gezien zijn leidinggevende functie, had moeten beseffen dat zijn gedrag niet in lijn was met de verwachtingen die aan hem gesteld werden, maar dat het niet zó ernstig is dat het recht op transitievergoeding verloren gaat. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt per 1 februari 2025 vastgesteld, rekening houdend met de opzegtermijn en de duur van de procedure. Bastion Hotelgroep wordt verder veroordeeld tot het betalen van de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:13655

Zaaknummer: 11302230

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: J.T. Willemsen, F.L. Bakker en mr. F.S. Sodenkamp

Wetsartikelen: 7:677 BW