

RECHTSPRAAK

werknemer/Van der Valk Hotel Hoorn B.V.

Verzoek tot loonmatiging ex artikel 7:680a BW toegewezen, omdat werknemer kort na onterecht gegeven ontslag op staande voet een andere baan met vergelijkbaar loon heeft gevonden.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2017 in dienst getreden bij Van der Valk Hotel Hoorn B.V. (hierna: Van der Valk) in de functie van medewerker bediening. De voor bepaalde tijd overeengekomen arbeidsovereenkomst van werknemer is op 30 april 2018 van rechtswege geëindigd. Bij zijn indiensttreding heeft werknemer een huishoudelijk reglement ontvangen, waarin onder meer staat opgenomen dat het zonder toestemming gratis weggeven van consumpties aan gasten is verboden en tot ontslag op staande voet kan leiden. Ook staat in het reglement opgenomen dat diefstal – waaronder wordt verstaan: het zonder toestemming meenemen van goederen uit het hotel – een reden is voor ontslag op staande voet. Op 6 januari 2018 heeft op de eerste verdieping van Van der Valk een besloten feest plaatsgevonden. Dit feest had een ‘open bar’, wat inhoudt dat voor een vast bedrag per gast dranken worden geschonken. Op diezelfde dag heeft werknemer tijdens het feest op de tweede verdieping van het hotel – zonder daarvoor toestemming te hebben gekregen – aan gasten buitenlands gedestilleerde drank geschonken. Tijdens een gesprek met de directie van Van der Valk heeft werknemer aangegeven dat hij in de veronderstelling verkeerde dat ook buitenland gedestilleerde drank onder het arrangement van het feest viel. Op 8 januari 2018 is werknemer wegens het plegen van diefstal op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt thans primair vernietiging van de opzegging en subsidiair een billijke vergoeding, alsmede een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

Dringende reden

Naar het oordeel van de kantonrechter zijn de door Van der Valk aangevoerde feiten en omstandigheden onvoldoende om de gedraging van werknemer als een dringende reden voor ontslag op staande voet aan te merken. Daartoe wordt overwogen dat (1) werknemer twee drankjes heeft geschonken aan gasten van een besloten feest met een open bar, (2) dat een van de gasten een collega was van werknemer en (3) dat ook het feest zelf door diezelfde

collega was georganiseerd. Verder is van belang dat werknemer steeds naar behoren heeft gefunctioneerd en niet eerder een waarschuwing voor een vergelijkbaar incident heeft gekregen. Voorts overweegt de kantonrechter dat Van der Valk de gedraging van werknemer ten onrechte als diefstal heeft gekwalificeerd. Zowel in juridische zin als in het gewone spraakgebruik en volgens het huishoudelijk reglement is geen sprake van diefstal, nu niet is gebleken dat werknemer zelf goederen heeft 'meegenomen' of zichzelf op enigerlei wijze heeft willen bevoordelen. Hoewel het gratis weggeven van consumpties volgens het reglement eveneens zou kunnen leiden tot een ontslag op staande voet, is de kantonrechter van oordeel dat Van der Valk in het onderhavige geval had kunnen en moeten volstaan met een minder ingrijpende maatregel, zoals een officiële waarschuwing, een boete en/of inhouding op het salaris van werknemer. De op 8 januari 2018 gedane opzegging wordt vernietigd.

Loonmatiging ex artikel 7:680a BW

Van der Valk heeft op zitting gesteld dat werknemer sinds 5 maart 2018 een nieuwe baan heeft, waarmee hij hetzelfde loon verdient als bij Van der Valk, zodat doorbetaling van loon niet gerechtvaardigd is. De kantonrechter beschouwt deze stelling als een verzoek tot loonmatiging en oordeelt dat dit verzoek, op grond van de voornoemde omstandigheden, wordt toegewezen. De loonvordering wordt gematigd tot drie maanden loon (en daarmee tot 8 april 2018).

Aanzegvergoeding

Hoewel vaststaat dat Van der Valk door vernietiging van het ontslag op staande voet niet aan de aanzegverplichting heeft voldaan, is een beroep op schending van die verplichting naar het oordeel van de kantonrechter naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. De aanzegverplichting dient ertoe zeker te stellen dat werknemer tijdig op de hoogte is van de bedoelingen van zijn werkgever ten aanzien van het al dan niet voortzetten van de arbeidsrelatie, zodat geen misverstand kan ontstaan en de werknemer tijdig op zoek kan gaan naar een andere baan. In het onderhavige geval was het voor werknemer echter al op 8 januari 2018 duidelijk dat Van der Valk de arbeidsrelatie niet wilde voortzetten. Hij is toen immers op staande voet ontslagen. Werknemer heeft ook daarnaar gehandeld door op zoek te gaan naar een andere baan, die hij op 5 maart 2018 heeft gevonden. De verzochte gefixeerde schadevergoeding wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:3884

Zaaknummer: 6666117 \ AO VERZ 18-17 (NE)

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: A. Lof, C. Naber en B. Brandsen

Wetsartikelen: 7:668 lid 1 onderdeel a BW, 7:671 BW, 7:677 lid 1 BW, 7:678 lid 1 BW en 7:680a BW