

RECHTSPRAAK

werknemer/ Palace Hotel operational B.V. (h.o.d.n. W Amsterdam)

Hotel Amsterdam W mocht portier op staande voet ontslaan nadat hij harddrugs zou hebben verkocht aan een undercoveragent.

Strafrechtelijke veroordeling is geen voorwaarde om gedraging in civielrechtelijke zin bewezen te verklaren. Geen beroep mogelijk op onschuldpresumptie.

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. 45 minuten na dit gesprek heeft W Amsterdam werknemer op staande voet ontslagen wegens een dringende reden, bestaande uit het tijdens werktijd aanbieden van verdovende middelen aan gasten van het hotel, met als extra reden dat hij tijdens het gesprek hierover heeft gelogen. Werknemer verzoekt de kantonrechter W Amsterdam te veroordelen tot toekenning van een billijke vergoeding van € 22.768,91 ex artikel 7:681 lid 1 BW.

Oordeel

Werknemer meent dat het ontslag onterecht is gegeven, aangezien de dringende reden ontbreekt. Hij ontkent de handel in verdovende middelen, zodat er in zijn visie pas sprake kan zijn van een dringende reden indien hij onherroepelijk strafrechtelijk is veroordeeld. Tot die tijd geldt de zogenoemde onschuldpresumptie. Werknemer miskent dat het civiele recht zijn eigen bewijsregels kent ook ingeval het gaat om het bewijs van een strafbare gedraging. Dat betekent dat een gedraging die tevens een strafbaar feit oplevert in civielrechtelijke zin

bewezen kan worden door een strafrechtelijke veroordeling, maar niet dat een strafrechtelijke veroordeling voorwaarde is om de bewuste gedraging in civielrechtelijke zin bewezen te verklaren. Het voorgaande brengt mee dat los van de lopende strafzaak beoordeeld moet worden of de dringende reden door W Amsterdam bewezen is. Geoordeeld wordt dat dat met de constatering van de politie, neergelegd in processen-verbaal en een eindrapportage, het geval is. Het gaat hier om een pseudokoop, waarbij de levering van de verdovende middelen door werknemer aan de rapporterende politiemensen zelf heeft plaatsgevonden. Dat levert sterk bewijs op. Daar heeft werknemer niets tegenover gesteld. De enkele betwisting van werknemer van de juistheid van het politierapport of de mondeling ter zitting gedane suggestie dat er sprake is geweest van een persoonsverwisseling zijn onvoldoende om te twijfelen aan de door de politie op dit punt vastgestelde feiten. Ook het verweer dat het ontslag niet onverwijld is gegeven wordt verworpen. W Amsterdam heeft het onderzoek naar de dringende reden overgelaten aan de politie, hetgeen met zich brengt dat zij mocht wachten op de resultaten daarvan alvorens over te gaan tot arbeidsrechtelijke sancties. Dat W Amsterdam reeds ruim voor 16 oktober 2018 op de hoogte moet zijn geweest van de resultaten van het politieonderzoek, is niet gebleken. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven. Dat betekent dat er geen grond is voor toekenning van een vergoeding wegens onregelmatig ontslag. Daarmee is voorts gegeven dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van W Amsterdam, zodat ook het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. De transitievergoeding is niet toewijsbaar nu het handelen van werknemer als ernstig verwijtbaar wordt geoordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:2201

Zaaknummer: 7421208 \ EA VERZ 18-986

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: K.G.K. Wanders en J.A. de Groot

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW