

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek strandrestaurant toegewezen nadat werknemer alcohol heeft gedronken tijdens dienst. Gelet op onduidelijkheden rond beleid geen ernstig verwijtbaar handelen.*Feiten*

Werknemer is per 5 februari 2026 in dienst getreden bij Strandrestaurant Nederzandt B.V. (hierna: Nederzandt). Op 25 maart 2026 is werknemer op staande voet ontslagen. Dit ontslag heeft Nederzandt vervolgens ingetrokken. Op 1 mei 2026 heeft werknemer zich ziekgemeld. Nederzandt verwijt werknemer dat hij op 22 maart 2026 alcohol heeft gedronken tijdens werktijd. Nederzandt stelt dat werknemer die dag een shift had van 11.31 uur tot 22.01 uur en op de camerabeelden is te zien dat hij rond 16.10 uur een blik bier drinkt. Het drinken van alcohol tijdens werktijd is volgens Nederzandt niet toegestaan. Dat blijkt ook uit de huisregels die werknemer bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst heeft ontvangen, waarvoor hij heeft getekend. Werknemer betwist niet dat hij alcohol heeft gedronken, maar wel dat dit tijdens werktijd was. Volgens werknemer was zijn shift om 16.00 uur afgelopen en was het binnen het bedrijf toegestaan om na werktijd alcohol te drinken. Daarnaast betwist werknemer dat het niet was toegestaan om tijdens werktijd alcohol te drinken. Volgens hem werd dit binnen het bedrijf gedoogd. Ook betwist werknemer dat hij de huisregels heeft ontvangen en gezien. Nederzandt verzoekt ontbinding op de e-, g- en/of i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat werknemer nog ziek is, geldt in beginsel het opzegverbod. Omdat de omstandigheden die Nederzandt aan het ontbindingsverzoek ten grondslag heeft gelegd een redelijke grond voor ontbinding vormen als de arbeidsongeschiktheid van werknemer wordt weggedacht, staat het opzegverbod niet aan ontbinding in de weg. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer niet gemotiveerd heeft weersproken dat hij alcohol heeft gedronken tijdens werktijd. Werknemer heeft namelijk geen stukken overgelegd waaruit blijkt dat hij om 16.00 uur al klaar was met zijn shift. Nederzandt heeft daarentegen een uitdraai uit het kloksysteem overgelegd, waaruit blijkt dat werknemer op 22 maart 2026 om 22.01 uur heeft uitgeklokt. Het had op de weg van werknemer gelegen om daar iets tegen in te brengen en dat heeft hij niet gedaan. Dat betekent dat vaststaat dat werknemer tijdens werktijd alcohol heeft gedronken. Dat is naar het oordeel van de kantonrechter verwijtbaar, omdat het evident is dat het drinken van alcohol tijdens werktijd in de functie van werknemer niet is toegestaan: werknemer was namelijk verantwoordelijk voor de veiligheid van onder meer het voedsel en zijn collega's in de keuken. Het drinken van alcohol past daar niet bij. Het is een feit van algemene bekendheid dat alcohol invloed heeft

op het bewustzijn en dat is in de functie van werknemer niet acceptabel. Aan het betoog van werknemer dat het drinken van alcohol tijdens werktijd binnen het bedrijf werd gedoogd, gaat de kantonrechter ook voorbij vanwege het ontbreken van stukken op dit punt. Daar komt bij dat het volgens de huisregels van Nederzandt ook niet is toegestaan om alcohol te drinken tijdens werktijd. Werknemer betwist weliswaar dat hij deze heeft ontvangen, maar hij heeft hiervoor wel getekend. Op de zitting heeft werknemer erkend dat het zijn handtekening is. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat werknemer de stukken heeft ontvangen. Dat hij de stukken niet heeft gelezen, komt voor zijn eigen rekening en risico. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van zodanig verwijtbaar handelen van werknemer dat van Nederzandt niet kan worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Herplaatsing van werknemer ligt niet in de rede, omdat de arbeidsovereenkomst op de e-grond wordt ontbonden. Gelet op onduidelijkheid binnen Nederzandt heeft werknemer niet kunnen voorzien dat Nederzandt hem zijn handelwijze als zijnde ernstig verwijtbaar zou aanrekenen. Nederzandt heeft ook geen bijkomende omstandigheden aangevoerd die maken dat het gedrag van werknemer ernstig verwijtbaar is. De kantonrechter ziet geen reden een billijke vergoeding toe te kennen. Wel krijgt werknemer de transitievergoeding toegekend. Een wettelijke verhoging van 31% wordt toegewezen over het loon over juni 2026 dat pas op 15 juli 2026 voldaan is. Hierbij wordt gerekend vanaf de overeengekomen datum van loonbetaling, 25 juni (2026). De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:26110

Zaaknummer: 12266499 \ EJ VERZ 26-72103

Rechters: W.J. Nomen

Advocaten: R.G. Verheij en M.A.M. van der Putten

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:671b BW