



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Gegokt en verloren...

Op 28 oktober 2013 treedt de heer A. (hierna: 'werknemer') als casinomedewerker in dienst van Ritz-Carlton (hierna: 'werkgever'). Om deze functie te kunnen vervullen heeft werknemer een interne opleiding gevolgd.

Op 22 september 2014 wordt werknemer door werkgever op staande voet ontslagen. Kort gezegd omdat hij de regels van het casino niet heeft gevolgd: werknemer heeft geaccepteerd dat aan de roulettetafel nog gegokt werd toen het balletje al (bijna) gevallen was. Dat was mogelijk omdat werknemer verzuimde door middel van het voorgeschreven handgebaar tijdig aan te geven dat er niet meer mocht worden ingezet. Werknemer wendt zich tot de rechter.

Standpunten van partijen

Werknemer stelt dat het gegeven ontslag nietig is. Hij vordert bij de rechter in kort geding primair dat hij weer tot zijn werkplek wordt toegelaten. Daarnaast vraagt hij de rechter om werkgever te veroordelen tot het doorbetalen van zijn loon, een schadevergoeding toe te kennen wegens gemiste fooien, en werkgever te veroordelen tot een proceskostenveroordeling.

Werknemer voert bovendien ter verontschuldiging van zijn handelen aan dat hij tevergeefs aan zijn leidinggevende heeft gemeld dat er iets mis was met het spel. Deze melding werd volgens werknemer door de leidinggevende genegeerd. Pas daarna heeft werknemer de winst aan de spelers uitgekeerd.

Werkgever voert hiertegen verweer. Uit onderzoek is gebleken dat zich de week voorafgaand aan het voorval gelijke feiten voordeden bij werknemer. Ook is het arbeidsverleden van werknemer niet vlekkeloos. Werknemer is door werkgever meermaals gewaarschuwd in verband met het overtreden van de procedureregels. Dat is hem onder andere in het ontslaggesprek duidelijk gemaakt. Werkgever ontkent dat werknemer melding heeft gemaakt bij zijn leidinggevende over een defect aan het spel. Zowel het gespreksverslag als de verklaring van de desbetreffende leidinggevende worden door werkgever in het geding gebracht.

Beoordeling door de rechter

De rechter oordeelt dat de vordering van werknemer moet worden afgewezen. Uit vaste jurisprudentie volgt dat werknemers in casino's, die veel met contant geld werken, zich zeer strikt aan de door de werkgever voorgeschreven regels en procedures moeten houden.



arbeidsrecht

De werkgever moet in hoge mate kunnen vertrouwen op de integriteit van werknemers die met 'gereed' geld of andere contante waardepapieren werken. De werkgever heeft praktisch alleen de door hem voorgeschreven procedures om te controleren of de werknemer aan de eisen voldoet. Aan het volgen van de juiste procedure heeft het in de onderhavige zaak aan de kant van werknemer ontbroken, aldus de rechter.

Relevant punt is dat de gedraging die werknemer wordt verweten, het weglaten van een handgebaar waaruit blijkt dat niet meer mag worden gegokt, een zeer elementaire fout is. Zelfs van een casinomedewerker die nog niet heel lang in dienst is mag verwacht worden dat hij die fout niet maakt. Werkgever heeft door die fout schade geleden.

Dat werknemer aan zijn leidinggevende heeft gemeld dat er mogelijk iets mis was met het spel, en pas daarna tot uitkering van de 'winst' aan de spelers is overgegaan, is onvoldoende aannemelijk geworden. De verklaring van de leidinggevende weerspreekt de stelling van werknemer.

De rechter neemt verder in overweging dat werknemer nog maar kort in dienst van werkgever was. Zijn arbeidsverleden is niet vlekkeloos, hij is meermaals gewaarschuwd in verband met het overtreden van procedureregels. Dat is hem in het ontslaggesprek, waarvan een verslag tot de gedingstukken behoort, ook duidelijk gemaakt.

Wat vindt u? Is dit – gezien de vergaande consequenties van een ontslag op staande voet – te zwaar gestraft, of vindt u dit een terecht oordeel?

Vindplaats: **ECLI:NL:OGEEA:2015:15**