

RECHTSPRAAK

werknemer/JVH Hospitality BV

Ontslag op staande voet van casinomedewerker wegens doorspelen van bedrijfsgegevens aan gast van het casino. Onverwijlde opzegging. Dringende reden.

Feiten

Werknemer is in dienst bij JVH Hospitality BV (hierna: JVH). Op 5 september 2016 is hij op staande voet ontslagen, omdat hij vertrouwelijke bedrijfsinformatie van JVH, te weten dumpschema's van speelautomaten (schema's waarop staat op welke dag, welke automaten worden leeggehaald en geteld), heeft doorgespeeld aan een gast van het casino. Werknemer komt op tegen dit ontslag op staande voet. De kantonrechter heeft geoordeeld dat van de ernst en de dringendheid van de aan het ontslag van werknemer ten grondslag gelegde reden voldoende is gebleken. De kantonrechter heeft wat betreft de onverwijldeheid van het ontslag op staande voet JVH toegelaten tot het bewijs van haar stelling dat het Landelijk Parket haar in verband met het lopende strafrechtelijk onderzoek heeft verzocht niet naar buiten te treden met de informatie uit het proces-verbaal van 8 augustus 2016, en dat zij niet eerder dan vrijdag 2 september 2016 toestemming van het Landelijk Parket heeft ontvangen om naar aanleiding van de bevindingen uit dat proces-verbaal tot actie over te gaan ten aanzien van de betrokken werknemers.

Oordeel

Onverwijldeheid

In zijn e-mailbericht van 17 augustus 2016 aan JVH heeft de Landelijke Eenheid van de politie JVH verzocht nog niet naar buiten te treden met de informatie uit het proces-verbaal. Bij e-mail van 1 september 2016 heeft de Landelijke Eenheid aan JVH laten weten dat het niet meer bezwaarlijk was om naar buiten te treden met de informatie. Op dezelfde dag heeft X dit bericht doorgestuurd naar de HR-directeur van JVH, Y. Naar JVH onweersproken heeft gesteld, heeft Y vervolgens haar medewerkster A (personeelsmanager van JVH) de instructie gegeven om gesprekken met de betrokken werknemers in te plannen en de werknemers te horen in het kader van 'hoor en wederhoor'. Vanaf vrijdag 2 september 2016 heeft A gesprekken ingepland, die op 5, 6, 7 en 8 september 2016 hebben plaatsgevonden. Er moesten 25 medewerkers op de vestiging in Sassenheim worden gehoord. Werknemer is op maandag 5 september 2016 gehoord en diezelfde dag op staande voet ontslagen.

Uit het e-mailbericht van 17 augustus 2016 en het daarbij gevoegde proces-verbaal van 8 augustus 2016 volgt dat het Landelijk Parket JVH in verband met het strafrechtelijk onderzoek heeft verzocht (nog) niet naar buiten te treden met de informatie uit dat proces-verbaal. In zoverre heeft JVH het haar opgedragen bewijs geleverd. Verder volgt uit de e-mailberichten van X dat JVH de zaak van meet af aan ernstig opnam en steeds de vinger aan de pols heeft gehouden, hetgeen aannemelijk maakt dat zij uitsluitend in verband met het verzoek van het Landelijk Parket niet onmiddellijk intern actie heeft ondernomen. JVH heeft voldoende aangetoond dat het verzoek van het Landelijk Parket elke vorm van contact met de medewerkers over of naar aanleiding van de bevindingen uit het proces-verbaal van 8 augustus 2016 omvatte en dus ook maatregelen als non-actiefstelling. Haar stelling dat zij niet eerder dan vrijdag 2 september 2016 toestemming van het Landelijk Parket heeft ontvangen om naar aanleiding van de bevindingen uit dat proces-verbaal tot actie over te gaan ten aanzien van de betrokken werknemers, heeft JVH niet bewezen. Uit het e-mailbericht blijkt immers dat JVH die toestemming een dag eerder, namelijk op donderdag 1 september 2016 (om 08:39 uur) heeft ontvangen. Bij de beantwoording van de vraag of JVH de arbeidsovereenkomst met werknemer onverwijld heeft opgezegd, zal daarom – als een van de in aanmerking te nemen feiten en omstandigheden – van deze datum moeten worden uitgegaan. Het hof is van oordeel dat JVH heeft voldaan aan het vereiste van onverwijld opzegging. Immers, één dag na de dag waarop JVH toestemming van het Landelijk Parket had gekregen om naar aanleiding van de bevindingen van het proces-verbaal ten aanzien van de betrokken werknemers maatregelen te nemen, op vrijdag 2 september 2016, heeft JVH gesprekken met werknemers gepland. Het betrof een niet gering aantal van 25 werknemers. Het gesprek met werknemer heeft op de maandag daarna plaatsgevonden. Aan de stelling van werknemer dat het (tussenliggende) weekend dient te worden ‘meegerekend’ omdat op die dagen bij JVH diensten worden verricht (en JVH dus vier ‘volle dagen’ had om tot actie over te gaan) gaat het hof voorbij aangezien hij dit niet eerder heeft aangevoerd en JVH hierop niet heeft kunnen reageren. Overigens brengt de omstandigheid dat bij JVH in het weekend diensten worden verricht, niet zonder meer mee dat in het weekend van 3 en 4 september 2016 de mogelijkheid bestond bedoelde gesprekken te voeren. Voor zover werknemer nog beoogt te betogen dat bij de beoordeling van de onverwijldheid 17 augustus 2016 als het beslissende tijdstip moet worden aangemerkt omdat JVH toen bekend werd met de bevindingen van het proces-verbaal van 8 augustus 2016, ziet dit betoog voorbij aan het verzoek van het Landelijk Parket om met de informatie uit het proces-verbaal nog niet naar buiten te treden en aan de omstandigheid dat daarin pas op 1 september 2016 verandering kwam.

Dringende reden

Werknemer heeft erkend door het doorspelen van dumpschema's aan een gast een fout te hebben gemaakt. Hij is echter van mening dat deze (eenmalige) misslag niet in verhouding staat tot het ontslag op staande voet en dat JVH hem op een andere (minder ingrijpende) manier op de overtreding had kunnen wijzen, bijvoorbeeld door een schorsing of officiële waarschuwing. Hiermee miskent werknemer echter dat in het kader van de

bedrijfsactiviteiten van JVH de integriteit en de betrouwbaarheid van haar personeel essentieel zijn, dat JVH zonder meer op haar werknemers moet kunnen vertrouwen, dat in de algemene bedrijfsbepalingen uitdrukkelijk is bepaald dat schending van de geheimhoudingsplicht een reden kan zijn voor ontslag op staande voet (art. 3 lid 4) en dat het schenden van de geheimhoudingsplicht op de wijze zoals werknemer dit heeft gedaan, de kans op een overval kan vergroten doordat de doorgespeelde gegevens informatie bevatten waarop plannen voor een overval kunnen worden afgestemd met vanzelfsprekend potentieel grote schade voor JVH tot gevolg. Werknemer heeft niet gesteld de regel met betrekking tot de geheimhoudingsplicht en de daaraan verbonden sanctiemogelijkheid niet te kennen. Uit zijn eigen stellingen volgt daarentegen dat hij bij zijn indiensttreding bij JVH de algemene bedrijfsbepalingen in ontvangst heeft genomen, dat hij bekend was met de inhoud daarvan en dat hij door JVH was getraind in ethisch handelen. Bovendien kan het opzettelijk doorspelen van de dumpschema's aan een klant, mede gelet op wat hiervoor is overwogen over de aard van de bedrijfsactiviteiten van JVH, de daarmee gepaard gaande risico's en – daarmee samenhangend – de betekenis van de integriteit van haar personeel, als een evident onjuiste handelwijze worden aangemerkt. Daarom moet het ervoor worden gehouden dat ook los van enigerlei cursus of instructie door JVH werknemer zich op dat moment hiervan bewust is geweest of had moeten zijn. Hieruit volgt tevens dat werknemers verwijt aan het adres van JVH dat zij heeft nagelaten hem te wijzen op de gevaren van beroepsgokkers, niet opgaat. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 19-12-2017

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2017:3544

Zaaknummer: 200.209.669/01

Rechters: H.J. van Kooten, M.J. van der Ven en H.M. Wattendorff

Advocaten: O. Sahin en K.L.M. Kaldenbach

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