

RECHTSPRAAK

werknemer/Holland Casino N.V.

Ontslag op staande voet wegens privacyschending van een bezoeker van Holland Casino niet onverwijld gegeven. Voorwaardelijke ontbinding op de e-grond en g-grond afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 26 juli 1999 in dienst getreden bij Holland Casino N.V. (hierna: Holland Casino) in de functie van croupier. Werknemer was werkzaam aan de zogenoemde 'high limit tafel', waarbij relatief hoge bedragen worden ingezet. In de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding opgenomen, dat bepaalt dat het werknemer verboden is mededelingen tegenover derden te doen over Holland Casino en/of gasten van Holland Casino. Ook in de personeelsgids is een bepaling met soortgelijke strekking opgenomen. Werknemer heeft zich op 23 december 2017 ziek gemeld wegens een gebroken sleutelbeen. Op 30 december 2017 heeft een klant (hierna: X) bij Holland Casino geklaagd dat informatie over hem naar buiten is gekomen via een medewerker van Holland Casino. Op 14 en 15 januari 2018 heeft werknemer re-integratiewerkzaamheden verricht. Vervolgens is werknemer op 18 januari 2018 uitgenodigd voor een gesprek, waarin hij heeft toegegeven dat hij weleens met zijn broer heeft besproken dat X – die overigens een bekende van de broer van werknemer is – regelmatig in de High Limit Area speelt. Volgens werknemer zijn in dit verband geen concrete bedragen genoemd. Na het gesprek is werknemer geschorst, omdat hij ervan werd verdacht de privacy van een gast te hebben geschonden. Op 22 januari 2018 is Holland Casino met X in gesprek getreden. X heeft tijdens dit gesprek aangegeven dat hij de broer van werknemer heeft horen zeggen dat X regelmatig het casino bezocht en aldaar met concrete (hoge) bedragen gokte. Op 23 januari 2018 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt c.q. vordert thans vernietiging van het gegeven ontslag op staande voet, loondoorbetaling en wedertewerkstelling. Holland Casino heeft op haar beurt een tegenverzoek ingediend, strekkende tot voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond dan wel g-grond.

Oordeel

Onverwijldheid van het ontslag op staande voet

Naar het oordeel van de kantonrechter zijn tussen de aanleiding voor het ontslag op staande voet – te weten: de op 30 december 2017 ingediende klacht van X – en het daadwerkelijk gegeven ontslag op staande voet maar liefst 23 dagen verstreken. Dit is volgens de

kantonrechter niet onverwijld te noemen. Holland Casino voert in dit verband aan dat zij – vanwege de arbeidsongeschiktheid van werknemer – pas op 18 januari 2018 voor het eerst de mogelijkheid had met hem een gesprek te voeren. De kantonrechter volgt Holland Casino hierin niet, omdat werknemer ook op 14 en 15 januari 2018 werkzaamheden heeft verricht. Onbegrijpelijk is waarom Holland Casino werknemer op die dagen niet heeft uitgenodigd voor een gesprek. Bovendien oordeelt de kantonrechter dat Holland Casino – als zij de klacht daadwerkelijk zo dringend vond dat zij hierin aanleiding zag voor een ontslag op staande voet – werknemer reeds op 30 december 2017 voor een gesprek had kunnen uitnodigen. Aan de stelling dat Holland Casino zich genoodzaakt zag te wachten met een confrontatie omdat werknemer anders mogelijk zijn broer en X zou benaderen, wordt eveneens voorbijgegaan. Volgens de kantonrechter had Holland Casino dit risico gemakkelijk kunnen vermijden door eerst met X, en pas daarna met werknemer, te praten. De conclusie luidt derhalve dat Holland Casino de arbeidsovereenkomst met werknemer niet onverwijld heeft opgezegd. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt derhalve toegewezen, hetgeen eveneens tot gevolg heeft dat werknemer recht heeft op loon en wedertewerkstelling.

Voorwaardelijke ontbinding

In de eerste plaats stelt Holland Casino dat de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen moet worden ontbonden, omdat werknemer de privacy van X heeft geschonden. Volgens de kantonrechter is echter geen sprake van een redelijke grond voor ontbinding. In de overweging wordt betrokken dat werknemer een vlekkeloos 20-jarig dienstverband heeft, niet moedwillig uitlatingen over X heeft gedaan, de ernst van het incident inziet en daarvoor excuses heeft gemaakt. Verder wordt meegewogen dat Holland Casino een openbare aangelegenheid is, waar iedereen toegang tot heeft en elkaar kan tegenkomen. Ook kon Holland Casino in het onderhavige geval volstaan met een minder vergaande maatregel dan ontbinding. In de tweede plaats stelt Holland Casino dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, nu werknemer discretie niet serieus neemt. De kantonrechter gaat ook aan deze stelling voorbij, nu eerder is geoordeeld dat werknemer heeft toegegeven dat hij fout zat en inziet dat dit incident een serieuze fout betreft. De conclusie luidt derhalve dat de ontbindingsverzoeken integraal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2018:3549

Zaaknummer: 6721827 EA VERZ 18-195

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: M.H. Godthelp en S.J. de Jong

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 1 onderdeel e BW en 7:669 lid 1 onderdeel d BW