

RECHTSPRAAK

Holland Casino N.V./werknemer

Voormalig leidinggevende politie heeft tijdens sollicitatieprocedure voldoende openheid van zaken gegeven over verdenking strafbaar feit. Afwijzing ontbindingsverzoek.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2016 in dienst getreden bij Holland Casino. De laatste functie die hij vervulde, is die van Manager Security & Responsible Gaming. Voorafgaand aan zijn indiensttreding bij Holland Casino was werknemer gedurende 18 jaar werkzaam als leidinggevende bij de politie. Holland Casino verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsrelatie en voert het volgende aan. Werknemer is op 2 november 2015 aangehouden, in verzekering gesteld en per direct door de politie uit zijn functie gesteld wegens verduistering in dienstbetrekking van pepperspray. Werknemer heeft Holland Casino hiervan niet op de hoogte gesteld in de sollicitatieprocedure, terwijl een dergelijke verduistering voor Holland Casino een zeer relevant feit is. Werknemer heeft Holland Casino tijdens de sollicitatieprocedure bewust op het verkeerde been gezet door het verzwijgen van relevante informatie. Werknemer heeft alleen verteld als medeverdachte betrokken te zijn bij een geëscaleerd, louter zakelijk geschil van zijn partner, in het kader waarvan hij met zijn vriendin zaken uit het bedrijf had weggenomen. Voor het eerst door de WhatsApp van 31 december 2017 is Holland Casino op de hoogte geraakt van de pepperspray kwestie. Verder heeft werknemer tijdens het sollicitatiegesprek de indruk gewekt dat hij de politie vrijwillig verliet.

Oordeel

Geen verwijtbaar handelen

Holland Casino verwijt werknemer dat hij in de sollicitatieprocedure niet heeft gemeld dat hij ook verdacht werd van verduistering in dienstbetrekking van het busje pepperspray, en van de maatregelen die de politie naar aanleiding daarvan tegen hem had getroffen. Dit verwijt is evenwel ten onrechte gemaakt. Werknemer is op 2 november 2015 niet aangehouden wegens verdenking van verduistering in dienstbetrekking, maar wegens diefstal van (onder meer) een darmspoelmachine, toebehorend aan Colon Care Center. Van die verdenking heeft hij Holland Casino in het sollicitatiegesprek op de hoogte gesteld. Werknemer voert aan dat de pepperspraykwestie op dat moment nog niet speelde en dat hij zelf pas door de dagvaarding begin december 2017 bekend werd met zijn vervolging voor dit feit. Niet gebleken is dat deze

lezing van werknemer in strijd is met de waarheid. Het komt in deze zaak dus neer op de vraag of werknemer in het sollicitatiegesprek uit zichzelf melding had moeten maken van het feit dat hij zich een busje peperspray van de politie had toegeëigend, terwijl deze gebeurtenis kennelijk voor de politie op dat moment geen aanleiding is geweest om tegenover werknemer actie te ondernemen. De kantonrechter beantwoordt deze vraag ontkennend. Werknemer is tijdens de sollicitatieprocedure tegenover Holland Casino voldoende transparant geweest over de zaken die toen concreet speelden. Het feit dat werknemer werd verdacht van diefstal van een darmspoelmachine stond er voor Holland Casino kennelijk niet aan in de weg hem aan te nemen als Manager Security & Responsible Gaming. Niet is gesteld of gebleken dat Holland Casino vervolgens aan werknemer heeft gevraagd welke strafrechtelijke of arbeidsrechtelijke maatregelen zijn genomen naar aanleiding van deze verdenking. Van werknemer hoefde niet verwacht te worden dat hij ook deze aanvullende informatie uit zichzelf met Holland Casino deelde. Vast staat dat de aanhouding van werknemer op 2 november 2015 en de daaraan ten grondslag liggende verdenkingen voor de politie geen aanleiding zijn geweest om werknemer op staande voet te ontslaan. Verder staat vast dat werknemer, na ondertekening van de arbeidsovereenkomst met Holland Casino, de politie heeft verzocht hem ontslag te verlenen, waarna de politie werknemer per 1 april 2016 eervol ontslag heeft verleend. Niet is weersproken dat voor werknemer de aanleiding voor zijn vertrek bij de politie is geweest het inzetten van de dwangmiddelen naar aanleiding van de verdenking van diefstal. In de ogen van werknemer was sprake van een overtrokken reactie van het OM, die hij persoonlijk als beschamend en belastend voor zijn positie binnen de politie heeft ervaren. In die zin is de mededeling van werknemer dat hij vrijwillig is weggegaan bij de politie misschien iets mooier voorgesteld dan de zaken feitelijk waren, maar niet geheel onwaar.

Geen verstoorde arbeidsrelatie

Aan het ontbindingsverzoek wegens een verstoorde arbeidsrelatie legt Holland Casino vrijwel dezelfde feiten en omstandigheden ten grondslag als aan het verzoek om ontbinding wegens verwijtbaar handelen. Holland Casino stelt dat haar vertrouwen in werknemer door het bewust verzwijgen van relevante informatie dusdanig is geschaad dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Zoals hiervoor is overwogen was met betrekking tot de pepperspraykwestie nog geen sprake van een strafrechtelijke verdenking en bestond voor werknemer geen aanleiding daarvan in het sollicitatiegesprek melding te maken. Ook kan Holland Casino niet worden gevolgd in haar stelling dat de positie van werknemer als leidinggevende onhoudbaar is geworden met zijn veroordeling en het krantenbericht daarover. Als Holland Casino niet het risico wilde lopen een medewerker in dienst te hebben die veroordeeld is voor een strafbaar feit had zij werknemer niet moeten aannemen. Werknemer heeft Holland Casino er in het sollicitatiegesprek immers van op de hoogte gesteld dat hij verdacht werd van een strafbaar feit. Dat vervolgens een veroordeling is gevolgd had Holland Casino kunnen verwachten. Verder staat tussen partijen niet ter discussie dat werknemer altijd (zeer) goed gefunctioneerd heeft. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 10-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:6474

Zaaknummer: 6829449 \ AO VERZ 18-65 BL

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: T.J.C.M. Broekman en D.H.J. van Roeters Lennep

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel e BW, 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW