

RECHTSPRAAK

Casinomedewerker op staande voet ontslagen na verzilveren achtergelaten spelerscredits als fooi. Werkgever dient aan te tonen dat werknemer op de hoogte was van werkinstructies dat deze credits moesten worden afgeboekt als ‘gevonden geld’.*Feiten*

Werknemer (geboren in 1968) is op 1 augustus 2021 in dienst getreden bij werkgeefster als casinomedewerker. Op de arbeidsovereenkomst is een reglement inclusief gedragscode van toepassing. Op 18 juni 2024 is de vestiging waar werknemer werkzaam was, overgegaan op een *cashless* betalingssysteem. De klanten kopen een ‘Magic Pay Card’ waar zij credits op kunnen zetten. Met deze credits kunnen de klanten vervolgens spelen op een speelautomaat. De speelautomaat is gekoppeld aan de spelerskaart van de klant die er op dat moment op speelt. Afhankelijk van winst of verlies worden er credits bij- of afgeschreven. De speler dient de overgebleven credits op zijn spelerskaart te zetten als hij de speelautomaat verlaat. De credits op de spelerskaart kunnen vervolgens worden uitbetaald. Wanneer een klant een speelautomaat verlaat zonder zijn credits op zijn spelerskaart te zetten, blijft de automaat gekoppeld aan de spelerskaart van deze klant. Medewerkers van werkgeefster kunnen de automaat in dat geval vrijgeven door de openstaande credits in het systeem af te boeken als gevonden geld. Op 14 maart 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, vanwege het verzilveren van achtergelaten credits als fooi. Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. Hij erkent dat hij op speelautomaten achtergelaten credits heeft verzilverd, maar volgens hem was hij hiertoe gerechtigd. De betreffende klanten hadden volgens hem aangegeven dat deze als fooi waren bedoeld. Werknemer stelt niet op de hoogte te zijn (geweest) van de instructie waaruit volgt dat het niet was toegestaan om op deze manier fooien te ontvangen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat het aannemelijk is dat klanten sinds de overgang naar het *cashless* systeem minder contant geld bij zich hebben en dat er fooien zijn betaald middels het achterlaten van credits. Dat dit het geval is geweest, volgt ook uit de verklaringen van klanten die werknemer in het geding heeft gebracht. Dat klanten op deze manier fooien hebben gegeven, betekent echter niet dat dit niet in strijd kan zijn met de interne regels van werkgeefster. Zij stelt dat het beleid ten aanzien van achtergelaten punten niet is gewijzigd met de komst van het *cashless* systeem; achtergebleven punten moesten altijd al als gevonden geld worden geboekt in het kassasysteem. De

kantonrechter overweegt in dit kader het volgende. Voor de invoering van het *cashless* systeem kon de klant heel makkelijk zelf zijn punten 'aftikken' op de speelautomaat en vervolgens het geld als fooi geven aan het personeel. Met de overgang naar het *cashless* systeem dient de klant extra handelingen te verrichten om de overgebleven credits in contanten om te zetten en als fooi te kunnen geven. Het is dus niet onaannemelijk dat een klant nu gemakshalve zegt dat de credits als fooi kunnen worden beschouwd terwijl dit voordien niet of nauwelijks voorkwam, zoals werknemer heeft betoogd. Het ligt dan op de weg van werkgeefster om het beleid hierop aan te passen en aan het personeel kenbaar te maken dat het ontvangen van fooien op deze wijze niet is toegestaan. Naar het oordeel van de kantonrechter hoefde werknemer dit niet te begrijpen uit het bestaande arbeidsreglement en de gedragscode waarnaar werkgeefster heeft verwezen. Zij overweegt hiertoe dat de regels die zijn opgenomen in het arbeidsreglement tegenstrijdig zijn aan de dagelijkse praktijk waar het de ontvangst van fooien betreft. Op basis van het arbeidsreglement is het werknemers niet toegestaan om geld aan te nemen van klanten, terwijl werkgeefster in deze procedure naar voren heeft gebracht dat fooien juist alleen in contant geld mogen worden ontvangen. Werkgeefster hanteert ten aanzien van fooien dus kennelijk een van het arbeidsreglement afwijkend beleid. Om dit afwijkende beleid vervolgens strikt te kunnen handhaven en aan overtreding de sanctie van ontslag te verbinden, dient het voor de werknemers volstrekt helder te zijn wat wel en niet is toegestaan. De kantonrechter zal werkgeefster toelaten tot het leveren van bewijs van haar stelling dat werknemer ten tijde van de aan hem verweten gedragingen ervan op de hoogte was dat openstaande transacties/achtergelaten credits geen fooi waren, maar administratief geboekt moesten worden als 'gevonden geld', ook wanneer de klant zelf aangaf dat dit fooi was.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:5769

Zaaknummer: 11701943 \ AZ VERZ 25-31

Rechters: Swaanen

Advocaten: M.A.A. van Tongeren en S.G.J. Habets

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