

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet casinomedewerker. Geen duidelijk beleid over aannemen van fooien en geen duidelijke regels over gebruik GSO-pas.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2023 in dienst bij Fair Play Centers B.V. (hierna: Fair Play) als casinomedewerker. Fair Play is in 2024 overgegaan naar 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 met een persoonlijke staffcard de openstaande credits in het systeem af te boeken als 'gevonden geld'. Naast de persoonlijke staffcard is er de GSO-pas. Deze pas heeft meer bevoegdheden en volgens Fair Play zijn er zeer strikte regels over door wie en wanneer de GSO-pas gebruikt mag worden (werknemer heeft hierover een andere lezing). Op 14 maart 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij openstaande transacties met de GSO-card naar een Magic Pay Card heeft overgezet en vervolgens het geld heeft geïnd als fooi, in plaats van het af te boeken als 'gevonden geld'. Werknemer heeft de interne – bij hem bekende – procedures over het omgaan met gevonden geld niet gevolgd, aldus Fair Play. Werknemer erkent dat hij op die manier fooi heeft geïnd, maar stelt dat dit gebruikelijk was binnen Fair Play en dat het voor hem niet duidelijk was dat dit niet was toegestaan. Werknemer verzoekt het ontslag te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Fair Play heeft onvoldoende onderbouwd dat medewerkers alleen contante fooi mogen accepteren. Dit staat namelijk nergens in de gedragsregels zo letterlijk vermeld. In de gedragsregels staat weliswaar heel duidelijk dat er helemaal geen giften mogen worden aangenomen, maar die regel wordt kennelijk door Fair Play zelf niet zo letterlijk uitgelegd: Fair Play stelt zelf dat werknemers wél fooi mogen aannemen, maar alleen in contant geld. Dat dat een duidelijke, voor iedereen kenbare regel zou zijn, is niet gebleken. Werknemer heeft op zijn beurt voldoende onderbouwd dat het geven van fooi door het achterlaten van credits op de speelautomaat, onder de mededeling dat

de medewerker die mocht hebben, een gebruikelijke manier van fooi geven was. Dat werknemer heeft getracht om deze credits te verzilveren, levert op zichzelf genomen dan ook geen dringende reden voor ontslag op. Dat werknemer daarvoor de GSO-pas heeft gebruikt, om deze credits op een spelerspas te zetten en vervolgens te verzilveren, levert ook geen dringende reden op, omdat Fair Play niet heeft onderbouwd dat het strikt beleid is dat die GSO-pas daar niet voor mag worden gebruikt. Fair Play heeft geen enkel stuk overgelegd waarin de zeer strenge voorwaarden voor het gebruik van de GSO-pas zijn vastgelegd en heeft ook niet gesteld dat en hoe die voorwaarden onder de aandacht van het personeel zijn gebracht, hetgeen wel op haar weg had gelegen. De kantonrechter wijst het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet toe, nu een dringende reden ontbreekt. Fair Play moet het loon van werknemer betalen vanaf 14 maart 2025 (datum ontslag) tot en met 30 juni 2025 (einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd). Ook dient Fair Play de transitievergoeding te voldoen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:8537

Zaaknummer: 11683427 \ AZ VERZ 25-49

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: S.G.J. Habets

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