

RECHTSPRAAK

Werkgever niet geslaagd in bewijs dat beleid omtrent ontvangen van fooien voor werknemer voldoende duidelijk was. Ontslag op staande voet casinomedewerker, vanwege het verzilveren van achtergelaten spelerscredits als fooi, is niet rechtsgeldig. Toekenning billijke vergoeding van € 6.500.

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. Bij tussenbeschikking is Fair Play in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat werknemer ten tijde van de aan hem verweten gedragingen ervan op de hoogte was dat achtergelaten credits geen fooi waren, maar administratief afgeboekt moesten worden als 'gevonden geld', ook wanneer de klant zelf aangaf dat dit fooi was. Fair Play heeft een vijftal schriftelijke verklaringen in het geding gebracht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Fair Play niet geslaagd in bewijsopdracht

Hoewel de vijf medewerkers allemaal verklaren dat er uitleg is gegeven over het nieuwe cashless systeem, volgt uit de verklaringen niet wanneer deze uitleg heeft plaatsgevonden. Fair Play heeft gesteld dat de uitleg in november 2024 en februari 2025 is gegeven; de medewerkers verklaren dat er uitleg is gegeven in juni 2024 (of kort daarna). Van een uitleg op een later moment blijkt niets uit deze verklaringen. Uit de verklaringen volgt bovendien niet dat werknemer bij de uitleg aanwezig was. Al met al is de kantonrechter van oordeel dat Fair Play niet in de bewijsopdracht is geslaagd. Zij heeft dan ook niet aangetoond dat het beleid ten aanzien van het ontvangen van fooien voldoende duidelijk was voor werknemer ten tijde van de aan hem verweten gedragingen. Het ontslag op staande voet is daarmee niet rechtsgeldig gegeven.

Vergoedingen

Fair Play wordt veroordeeld tot het betalen van de transitievergoeding van € 2.633,58 bruto en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 3.448,19 bruto. De kantonrechter acht een aan werknemer toe te kennen billijke vergoeding van € 6.500 billijk. Daarbij houdt de kantonrechter er enerzijds rekening mee dat het aannemelijk is dat werknemer nog voor langere tijd in dienst zou zijn geweest van Fair Play en het in ernstige mate aan Fair Play te verwijten is dat het dienstverband is geëindigd. Anderzijds speelt ook mee dat niet is gebleken van omstandigheden waaruit moet worden afgeleid dat werknemer niet binnen afzienbare tijd weer elders aan de slag zou kunnen. De kantonrechter acht het verder aannemelijk dat werknemer met een andere baan een gelijkwaardig salaris kan verdienen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:7776

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