

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig: werkgever faalt in bewijslevering dat transacties/credits niet als fooi mochten worden beschouwd, maar als ‘gevonden geld’ administratief moesten worden geboekt. Toekenning van ruim € 16.600 toe aan transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Na een eerdere tussenbeschikking van 18 augustus 2025 kreeg werkgever van de kantonrechter de opdracht te bewijzen dat werknemer ten tijde van de verweten gedragingen wist dat openstaande transacties en achtergelaten credits niet als fooi mochten worden beschouwd, maar altijd als ‘gevonden geld’ administratief moesten worden geboekt, ook als de klant expliciet aangaf dat het om fooi ging. Werkgever heeft ervoor gekozen deze bewijsopdracht in te vullen door vijf schriftelijke verklaringen van collega’s van werknemer over te leggen. Deze medewerkers verklaren in de kern dat bij de overgang van cash naar een cashless systeem door mensen van het hoofdkantoor en door de casinomanager is uitgelegd dat achtergelaten passen en credits als ‘gevonden geld’ moesten worden geboekt en niet als fooi, en dat deze uitleg aan alle medewerkers, onder wie werknemer, zou zijn gegeven. In de ontslagbrief en in zijn processtukken had werkgever echter gesteld dat de relevante instructies in november 2024 en februari 2025 zijn gegeven, mede naar aanleiding van een aangepaste beslisboom die op 7 februari 2025 is rondgestuurd. De door werkgever ingebrachte verklaringen spreken daarentegen over uitleg ‘bij de overgang’ naar het nieuwe systeem, hetgeen eerder wijst op juni 2024 (of kort daarna). Uit de verklaringen volgt bovendien niet concreet wanneer die uitleg precies is gegeven, noch dat werknemer daadwerkelijk bij die uitleg aanwezig is geweest. Alleen de casinomanager zegt zich zijn aanwezigheid te herinneren, maar de schriftelijke verklaring sluit niet aan bij haar eerdere verklaring ter zitting, waarin zij had gesteld dat zij de instructies pas na 13 februari 2025 nogmaals heeft besproken met medewerkers die toen niet hadden gewerkt. In het kader van de financiële afwikkeling heeft werknemer verzocht om toekenning van een transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding wegens het volgens hem ongeldig gegeven ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkgever niet is geslaagd in de hem gegeven bewijsopdracht. De overgelegde verklaringen geven geen duidelijkheid over het moment waarop de instructies

zijn gegeven en sluiten niet aan bij de door werkgever eerder gestelde data (november 2024 en februari 2025). Ook volgt daaruit niet overtuigend dat werknemer de nadere instructies daadwerkelijk heeft ontvangen. De verklaring van de casinomanager wordt als innerlijk tegenstrijdig beoordeeld in het licht van haar eerdere mondelinge verklaring. Daarom staat niet vast dat het beleid rond het niet als fooi mogen aannemen van achtergelaten credits/passen voor werknemer voldoende duidelijk was. Reeds in de tussenbeschikking was bepaald dat dit zou betekenen dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is.

Nu het ontslag op staande voet ongeldig is, wordt werkgever veroordeeld tot betaling van de volledige transitievergoeding van € 7.674,24 bruto en de gefixeerde schadevergoeding, gelijk aan 2,5 maandsalaris (€ 3.954,50 bruto). Het ongeldig gegeven ontslag op staande voet levert ernstig verwijtbaar handelen van werkgever op, zodat ook een billijke vergoeding verschuldigd is. Bij de hoogte weegt de kantonrechter mee dat werknemer sinds 2015 in dienst was, dat niet aannemelijk is dat de arbeidsovereenkomst op korte termijn langs andere weg zou zijn geëindigd, en dat een ontbindingsverzoek wegens een vertrouwensbreuk gelet op het gebrek aan duidelijke instructies niet zonder meer kansrijk was. Daarnaast is voorstelbaar dat werknemer na de beschuldigingen niet wil terugkeren. Anderzijds is de gestelde langdurige arbeidsongeschiktheid niet onderbouwd met stukken, en acht de kantonrechter aannemelijk dat werknemer op termijn een vergelijkbare functie kan vinden. De verzochte circa tien maandsalarissen acht de kantonrechter te hoog. Een billijke vergoeding van € 5.000 bruto wordt passend geacht.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:7778

Zaaknummer: 11695452 \ AZ VERZ 25-28

Rechters: E.H.J.M. Swaanen

Advocaten: M.J. Blom en S.G.J. Habets

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW