

RECHTSPRAAK

werknemer/Fair Play Centers BV

Ontslag op staande voet van zaalchef in amusementscenter terecht gegeven wegens overtreding van het speelverbod

Werknemer (57 jaar) is op 1 januari 2001 in dienst getreden bij de rechtsvoorgangster van Fair Play. In de arbeidsovereenkomst staat een zogenoemd 'speelverbod' opgenomen. In het arbeidsreglement staat vermeld dat overtreding van dit speelverbod tot ontslag op staande voet leidt. Op 3 december 2009 heeft werknemer tijdens werktijd op de roulette in het center te Dordrecht gespeeld. Het spelen op de roulette is door middel van camerabeelden vastgelegd. Op 29 december 2009 is werknemer gehoord en op staande voet ontslagen door Fair Play. Het ontslag op staande voet is bij brief van 4 januari 2010 bevestigd. Thans vordert werknemer een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet nietig is wegens het ontbreken van een dringende reden en het niet onverwijld verleende ontslag.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Fair Play heeft eerst na de klachten van de klanten en het daarop verrichte onderzoek van de camerabeelden kennis gekregen van het gedrag van werknemer dat aanleiding heeft gegeven voor een ontslag op staande voet. Door vervolgens uit piëteit voor het overlijden van de vader van werknemer in deze periode het hoor en wederhoor-gesprek te verzetten, kan niet worden gezegd dat Fair Play niet meer voortvarend heeft gehandeld. Het betrof immers een zware beschuldiging die eerst door het nakijken van de camerabeelden kon worden vastgesteld en waarbij het horen van de werknemer uit het oogpunt van zorgvuldigheid in de rede lag. Het voorgaande leidt ertoe dat de ontslagverlening op staande voet onverwijld heeft plaatsgevonden (HR 15 februari 1980, NJ 1980, 328 en HR 27 april 2001, JAR 2001/95).

Wat de dringende reden betreft, oordeelt de kantonrechter als volgt. Vast is komen te staan dat werknemer tijdens werktijd op de roulette heeft gespeeld. De werknemer gold als gewaarschuwd nu in zijn arbeidsovereenkomst een speelverbod was opgenomen en in het daarop van toepassing verklaarde arbeidsreglement ontslag op staande voet als sanctie op het overtreden van het speelverbod stond vermeld. In zijn functie als zaalchef had werknemer als leidinggevende een voorbeeldfunctie naar zijn ondergeschikten. Gelet op de aard van het bedrijf van Fair Play, een amusementscenter waar dagelijks grote hoeveelheden geldstromen rondgaan, had Fair Play ook belang bij strikte handhaving van het speelverbod. Zij mag van haar werknemers in dit kader verwachten dat zij integer zijn en elke schijn van belangenverstrengeling op dit punt voorkomen. De door werknemer aangevoerde omstandigheden als de duur van zijn dienstverband, zijn staat van dienst, zijn leeftijd en zijn slechte perspectieven op de arbeidsmarkt wegen hier niet tegen op.

Volgt afwijzing vordering werknemer.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-10-2010

ECLI: ECLI:NL:RBDOR:2010:BO1645

Zaaknummer: 258449 CV EXPL 10-5656

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW