

RECHTSPRAAK

werknemer/Fair Play Centers B.V.

Overtreden regels zero-tolerancebeleid door werknemer met voorbeeldfunctie rechtvaardigt geen ontslag, nu arbeidsvoorwaarden alternatieve sancties mogelijk maken.

Werknemer is vanaf 2000 in dienst van Fair Play. Met ingang van 1 augustus 2011 heeft hij een extra taak gekregen, te weten Verantwoordelijke van dienst (Vvd). Dit hield onder meer in dat hij tijdens zijn diensten verantwoordelijk was voor de operationele gang van zaken en dat hij aanspreekpunt was voor zowel medewerkers als gasten. In de algemene arbeidsvoorwaarden is een paragraaf over disciplinaire maatregelen opgenomen. OP 20 november 2013 wordt werknemer op staande voet ontslagen. In die brief wordt - kort gezegd - eerst de aanleiding geschetst, vervolgens wordt (beknopt) weergegeven dat en waarover op 25 oktober, 8 en 18 november 2013 gesprekken met werknemer hebben plaatsgevonden. Kort gezegd heeft Fair Play in de brief als reden voor het opzeggen met onmiddellijke ingang van de arbeidsovereenkomst gegeven dat (1) werknemer geen afdoende verklaring kon geven voor een totaal financieel tekort van € 3.016 dat uit twee geldwissels was verdwenen, terwijl (2) werknemer tijdens zijn diensten van 7 en 8 oktober 2013 in strijd met de voorgeschreven bedrijfsprocedures tijdens openingstijden handelingen (bijvullen of verwijderen van geldcassettes) heeft verricht, (3) de door werknemer afgelegde verklaring niet overeenkwam met hetgeen op de videobeelden is te zien en (4) werknemer herhaaldelijk aangaf zich van alles niets meer te kunnen herinneren. Werknemer vordert loon vanaf november 2013 tot datum ontbinding arbeidsovereenkomst (1 augustus 2014). In het vonnis waarvan beroep heeft de kantonrechter overwogen dat het ontslag op staande voet wél onverwijld is gegeven en dat ook inhoudelijk het ontslag op staande voet wel degelijk terecht is. De kantonrechter heeft geconcludeerd dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof overweegt dat omdat de werknemer in staat moet worden gesteld stelling te nemen tegen het ontslag op staande voet, de meegedeelde reden in beginsel de reden voor ontslag fixeert. Fair Play heeft de ontslagredenen verwoord in haar brief van 21 november 2013. Gelet daarop dient de vraag te worden beantwoord of de in de brief omschreven gedragingen ieder afzonderlijk, maar zeker in samenhang beschouwd, kunnen worden aangemerkt als een dringende reden. Vast staat dat werknemer tijdens zijn diensten van 7 en 8 oktober 2013 in strijd met de voorgeschreven bedrijfsprocedures tijdens openingstijden handelingen (bijvullen of verwijderen van geldcassettes) heeft verricht (gedraging (2) in de ontslagbrief). Dit valt hem aan te rekenen, temeer omdat hij als Verantwoordelijke van dienst (Vvd) verantwoordelijk was voor de strikte naleving van de

procedures, waaronder de geldverwerkingsprocedures. Voorts houdt het hof er rekening mee dat Fair Play een zero-tolerancebeleid voert ten aanzien van ontoelaatbaar gedrag. Naar het oordeel van het hof rechtvaardigt dit handelen van werknemer in strijd met de procedureregels op zichzelf echter geen ontslag op staande voet. Fair Play had haar zero-tolerancebeleid kunnen toepassen door een mindere straf te geven, een van de andere disciplinaire straffen genoemd in artikel 8.4 van de arbeidsvoorwaarden. Naar het oordeel van het hof moeten de antwoorden en reacties van werknemer gedurende de verhoren op 25 oktober, 8 en 18 november 2013 door onderzoeker 1 en onderzoeker 2 naar aanleiding van het onderzoek naar het kastekort, met de nodige behoedzaamheid worden beschouwd. Gelet op hetgeen werknemer en onderzoeker 2 daarover tijdens het pleidooi in hoger beroep hebben verklaard, waren deze verhoren emotioneel, mede vanwege de persoonlijkheid van werknemer. Naar eigen zeggen had werknemer het idee dat onderzoeker 1 en onderzoeker 2 op zoek waren naar iemand om als verantwoordelijk voor het kastekort aan te wijzen. Geen ontslag op staande voet, derhalve.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 27-10-2015

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2015:4344

Zaaknummer: HD 200.162.920/01

Rechters: A.E. Bos, J.P. de Haan en Y.L.L.A.M. Delfos-Roy

Advocaten: P.W.F. Kostons en E.V.C. Savelkoul

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW