

RECHTSPRAAK

werknemer/JVH Hospitality B.V.

Onterecht ontslag op staande voet wegens het ‘stelen van een paar 2 euro muntstukken’ leidt tot billijke vergoeding van € 25.000.

Werknemer (geboren 1971) is op 15 juli 2008 bij JVH in dienst getreden en was laatstelijk voor 38 uur per week werkzaam in de functie van Vestigingsmanager B, tegen een brutosalaris van € 2706,95 per maand. Op de arbeidsovereenkomst zijn de Algemene Bedrijfsbepalingen van JVH gaming B.V. en groepsmaatschappijen van toepassing verklaard. In deze bedrijfsregels is bepaald dat gevonden geld altijd in de kas moet worden gestopt met omschrijving ‘gevonden geld’. Op 7 en 8 februari 2016 hebben mystery guests op de vestiging van JVH in A gevonden geld aan werknemer aangeboden, telkens in de vorm van een muntstuk van € 2. Beide incidenten staan op camerabeelden. Op 7 en 8 februari 2016 zijn in A geen registraties van gevonden geld in Boeking REAC gedaan. Op 16 februari 2016 is werknemer met de uitkomsten van dit onderzoek geconfronteerd en aan het slot op non-actief gesteld. Op 17 februari 2016 is werknemer op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet rechtsgeldig geoordeeld en werknemer veroordeeld gefixeerde schadevergoeding aan JVH te betalen.

Het hof oordeelt als volgt.

Onverwijldheid

Het hof is van oordeel dat eerst met toezending van het verslag van het bezoek van de mystery guests op 10 februari 2016 JVH kon vermoeden dat werknemer zich in strijd met de bij JVH geldende voorschriften gevonden geld toe-eigende. JVH heeft direct daarop besloten onderzoek te doen naar de camerabeelden van de verweten gedragingen en in de administratie van Boeking REAC om zich van de juistheid van dit vermoeden te vergewissen. De uitkomst van het onderzoek is in ieder geval kort daarna op 12 of 15 februari 2016 aan de leidinggevende van werknemer gemeld die op 16 februari 2016 werknemer heeft opgeroepen om hem over de bevindingen van de mystery guests en het daarop gevolgde onderzoek te horen. Nadat werknemer was gehoord is hij met onmiddellijke ingang geschorst en het ontslag op staande voet is de dag daarna aan hem verleend. Onder deze omstandigheden heeft JVH naar het oordeel van het hof met de nodige voortvarendheid gehandeld en is het ontslag op staande voet onverwijld aan werknemer gegeven.

Dringende reden

JVH stelt dat het toe-eigenen van aan JVH toekomende muntstukken blijkt uit het in zijn jasje

of broekzak doen van de door de twee mystery guests gevonden muntstukken en het uit zijn broekzak halen van een muntstuk, dat hij naar eigen zeggen had gevonden in het casino toen hij op 16 februari 2016 over de feitelijke gang van zaken op 7 en 8 februari 2016 werd gehoord. Werknemer heeft onbetwist aangevoerd, dat tijdens het werk door hem een jasje met het logo van de vestiging in A wordt gedragen en dat hij dat jasje altijd op de vestiging laat. Evenmin heeft JVH betwist dat voor het verhelpen van klachten van klanten bij speelautomaten of het tonen hoe een speelautomaat werkt door personeelsleden (ook) muntstukken van € 2 worden gebruikt. Hierdoor is het mogelijk dat werknemer de gevonden munten die hij in zijn jasje of broekzak stopt voor dat doel gebruikt en niet de intentie heeft zich daarmee die muntstukken toe te eigenen. Dit is weliswaar niet overeenkomstig de – volgens de mededeling ter zitting sedert 1 à 1,5 jaar – geldende voorschriften van JVH, maar leidt er niet toe dat werknemer die muntstukken voor zichzelf houdt. Voorts heeft JVH niet betwist dat kasverschillen onder de € 10 niet behoeven te worden verantwoord, dat bij onder meer vervormingen van muntstukken de telmachines fouten kunnen maken en dat kasverschillen onder meer door fouten van de telmachines kunnen ontstaan. Dit maakt het mogelijk dat werknemer, zoals hij heeft aangevoerd, gevonden muntstukken die hij (die dag) niet voor klanten heeft gebruikt ook rechtstreeks in de kas heeft gestopt om kasverschillen te verkleinen. Een en ander brengt mee dat naar het oordeel van het hof JVH, gelet op het gemotiveerde verweer van werknemer, onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer geld aan JVH heeft onttrokken en zich heeft toegeëigend. JVH heeft geen op dit aspect toegesneden bewijsaanbod gedaan en het hof ziet geen aanleiding haar ambtshalve een bewijsopdracht te geven.

Billijke vergoeding

In hoger beroep heeft werknemer aangegeven dat hij geen herstel van de arbeidsovereenkomst maar een billijke vergoeding verlangt. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat de billijke vergoeding in de zin van artikel 7:683 lid 3 BW niet een vergoeding is vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, maar een alternatief voor het herstel van de arbeidsrelatie. Dat dient volgens de wetgever met inachtneming van de omstandigheden van het geval in de hoogte van de billijke vergoeding tot uitdrukking te komen (*Kamerstukken I 2013/14, 33818, C, p. 115*). Het hof bepaalt de billijke vergoeding in dit geval op € 25.000 bruto. Het hof heeft bij de bepaling van dat bedrag in het bijzonder de volgende omstandigheden meegewogen: bij een reguliere opzegging zou een opzegtermijn van twee maanden in acht genomen zijn waarover werknemer recht had op loon plus bonus (€ 3.295,95 bruto per maand) en een transitievergoeding (€ 7308 bruto). Bovendien heeft een ontslag op staande voet een diffamerend effect. De billijke vergoeding is inclusief de transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 22-12-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:10426

Zaaknummer: 200.197.276/01

Rechters: D.H. de Witte, M.E.L. Fikkers en A.E.B. ter Heide

Advocaten: N.H.M. Poort en M.O. de Bont

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:683 BW