

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werkgever heeft onvoldoende bewezen dat gokverslaafde werknemer verantwoordelijk is voor aanzienlijk kastekort. Smoking gun ontbreekt. Geen sprake van een dringende reden.

Feiten

Werkgever wordt in september 2015 gebeld met de mededeling dat werknemer, die een gokverslaving heeft, met groot geld speelde in het casino. Werkgever ontdekt vervolgens een groot kastekort en stelt een onderzoek in door BDO. Hij doet aangifte van verduistering tegen werknemer. Werknemer heeft naast zijn werkzaamheden bij werkgever een eenmanszaak en heeft daar grote bedragen geld op rekening gestort. Deze bedragen zou hij hebben gewonnen in het casino. Op 18 oktober 2016 vindt een gesprek plaats waarin werknemer wordt geconfronteerd met de bevindingen van het onderzoek door BDO, waarin werknemer wordt aangemerkt als een van de potentiële verantwoordelijken voor het kastekort. Werknemer ontkent dat hij geld heeft vervreemd. Werkgever schorst werknemer en aanvullend onderzoek wordt gedaan. Vervolgens wordt werknemer op 31 oktober 2016 op staande voet ontslagen. Werkgever legt daaraan ten grondslag: (1) het ontvreemden van aanzienlijke bedragen geld, (2) het veelvuldig en zonder reden afwezig zijn, (3) het veelvuldig tijdens en/of buiten werktijd met grote bedragen gokken en (4) het zonder toestemming, die nodig was op grond van de cao, verrichten van nevenwerkzaamheden. Werknemer wendt zich tot de kantonrechter met het verzoek de opzegging te vernietigen en de arbeidsovereenkomst te herstellen. De kantonrechter wijst de verzoeken af.

Oordeel

Dringende reden

Het hof stelt voorop dat de rapporten van BDO en de politie voldoende aanleiding geven voor de vaststelling dat geld uit de kluis van werkgever is verdwenen. Dit zegt nog niets over de omvang van het bedrag. Het beeld dat enerzijds geld is verdwenen uit de kas van werkgever en anderzijds dat werknemer regelmatig met grote bedragen heeft gegokt, is onmiskenbaar in het nadeel van werknemer; het ontslag op staande voet is in die zin niet onbegrijpelijk. Echter, onvoldoende is komen vast te staan dat werknemer geld uit de kluis heeft weggenomen. Niemand heeft gezien dat werknemer geld uit de kluis heeft gepakt en zich dit heeft toegeëigend. Werknemer heeft dit ook stelselmatig ontkend. De smoking gun ontbreekt. Toch zou tot de conclusie kunnen worden gekomen dat van ontvreemding door werknemer van

gelden uit de kluis sprake is geweest. Het onderzoek van werkgever is heel grondig en zorgvuldig geweest. Uit dat onderzoek is gebleken dat een bijzonder omvangrijk contant geldbedrag op de rekening van werknemer is gestort. Echter, het is niet voldoende komen vast te staan dat werknemer debet is aan het kastekort. Daarbij is van belang dat het bij werkgever administratief een chaos was: er was sprake van veelvuldige stortingen, stortingen zijn zoekgeraakt en werknemer heeft werkgever er meermaals op gewezen dat de jaarcijfers niet klopten. Dit vindt steun in de verklaringen van collega's. Tevens bleef de kluis waaruit het geld zou zijn verdwenen vaak openstaan. Bovendien was er geen sleutelregistratie voor die kluis, de code (die algemeen bekend was) was nooit gewijzigd en mutatieformulieren werden door drukte niet ingevuld. Dit brengt met zich dat er ten minste 26 personen waren die anoniem toegang tot de kluis hadden. Werkgever heeft alternatieve scenario's onvoldoende onderzocht. Ten aanzien van het gokgedrag van werknemer merkt het hof op dat de vermeende gokwinsten van werknemer niet onaannemelijk zijn. Hoewel casinomedewerkers betwisten dat dergelijke hoge winsten mogelijk zijn, is het mogelijk dat werknemer samen met anderen speelde, waardoor die vermeende winsten toch gerealiseerd hadden kunnen worden. Het is onvoldoende komen vast te staan dat werknemer geld uit de kluis heeft weggenomen en heeft vergokt. Met betrekking tot de overige ontslaggronden merkt het hof op dat werknemer in zijn functie onregelmatige werktijden had, waardoor hij niet op de reguliere uren aanwezig was. Dat hij niet goed bereikbaar was is niet gebleken, noch dat de bedrijfsvoering van werkgever daaronder leed. Ditzelfde geldt voor het gokken. Het had op de weg van werkgever gelegen een waarschuwing te geven als hier redenen voor waren. Ten slotte was werkgever bekend met de nevenwerkzaamheden van werknemer en ligt het niet voor de hand dat een dergelijke overtreding een ontslag op staande voet rechtvaardigde. Er is dan ook geen sprake van een dringende reden.

Billijke vergoeding

Herstel van de arbeidsovereenkomst ligt niet in de rede. Het hof berekent de billijke vergoeding aan de hand van een vergelijking van het scenario waarin het ontslag op staande voet is gegeven met het scenario dat het voorwaardelijke ontbindingsverzoek op de g-grond van werkgever zou zijn toegewezen, wat voor het hof aannemelijk is. Hierbij wordt rekening gehouden met de opzegtermijn en proceduretijd. Het bedrag wordt vermeerderd met de transitievergoeding en verminderd met de inkomsten die werknemer in de periode na zijn ontslag op staande voet heeft gegenereerd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-02-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:1313

Zaaknummer: 200.218.748

Rechters: M.F.J.N. van Osch, M.E.L. Fikkers en W.P.M. ter Berg

Advocaten: M.R.A. Rutten en D.M. van Genderen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW