

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst van een croupier, werkzaam bij een casino, wordt ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Transitievergoeding wordt toegekend, geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen werkgever, waardoor de croupier geen recht heeft op een billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 3 januari 2005 in dienst bij Holland Casino in de functie van croupier. Op de arbeidsovereenkomst tussen partijen is de Personeelsgids Holland Casino (hierna: Personeelsgids) van toepassing, waarin een nevenactiviteitenregeling is opgenomen. In 2005 heeft werkneemster een eigen evenementenbureau opgericht. Vanuit het evenementenbureau heeft werkneemster nevenwerkzaamheden verricht. Voor het hebben van het evenementenbureau heeft werkneemster bij brief van 1 september 2006 expliciet toestemming gekregen van Holland Casino. Eind 2017 heeft Holland Casino een concept bedacht om jonger publiek aan te trekken. Werkneemster is op 13 december 2017 door Holland Casino gevraagd om als ambassadeur voor het nieuwe project te gaan werken. Werkneemster stemde daarmee in en werd gedeeltelijk vrijgesteld van haar werk als croupier om haar werk als ambassadeur voor het project te gaan verrichten. Werkneemster heeft op 30 januari 2019 aan Holland Casino bericht dat zij in haar rol tegen strubbelingen aanloopt en heeft Holland Casino gevraagd om een functie voor haar te creëren op het hoofdkantoor als projectleider. Dit heeft Holland Casino niet gedaan. Partijen hebben vervolgens met elkaar afgesproken dat werkneemster met ingang van 1 juni 2019 tot en met 31 december 2019 werkzaam zal zijn in de functie productspecialist ten behoeve van een project in Scheveningen. Op 7 februari 2020 vond in de vorm van een vraaggesprek onderzoek plaats naar het antwoord op de vraag of werkneemster verboden nevenwerkzaamheden had verricht in het casino in Baden, Oostenrijk. Naar aanleiding hiervan heeft Holland Casino werkneemster bij brief van 17 februari 2020 een officiële schriftelijke waarschuwing gegeven voor het overtreden van het nevenwerkzaamhedenverbod. Op 28 februari 2020 vond een gesprek plaats over de officiële waarschuwing. Op 5 juni 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld. In de periode vanaf 12 augustus tot en met 23 november 2021 hebben partijen onder leiding van een mediator getracht tot een oplossing te komen voor de ontstane situatie. Dit is niet gelukt. Holland Casino heeft verzocht de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te ontbinden, primair wegens een verstoorde arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW, subsidiair wegens zodanige omstandigheden als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub h BW. Werkneemster heeft verzocht om bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst,

waartegen zij zich niet heeft verzet, de transitievergoeding ter hoogte van € 27.216,97 bruto en een billijke vergoeding ter hoogte van € 66.799 bruto aan haar toe te kennen.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat de ziekte van werkneemster in het onderhavige geval niet aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen in de weg staat. Werkneemster heeft zich immers op het standpunt gesteld dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst in haar belang is als bedoeld in artikel 6:671b lid 6 aanhef en onder b BW. Verder is gesteld noch gebleken dat sprake is van enig ander opzegverbod dat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. De kantonrechter constateert dat partijen het erover eens zijn dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van Holland Casino (én van werkneemster) niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te laten duren en dat herplaatsing van werkneemster niet in de rede ligt. De arbeidsovereenkomst zal dan ook worden ontbonden. De transitievergoeding ten laste van Holland Casino wordt aan werkneemster toegekend. De kantonrechter komt op basis van de gegevens die partijen hebben verstrekt uit op een transitievergoeding van € 26.832,15 bruto bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 april 2022.

Billijke vergoeding

Ingevolge artikel 7:671b lid 9 aanhef en sub c BW kan de kantonrechter aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Duidelijk is geworden dat er een lange periode is geweest waarin werkneemster zich ondergewaardeerd en tekort gedaan voelde. Aan de hand van hetgeen beide partijen naar voren hebben gebracht, acht de kantonrechter echter niet vast te stellen of werkneemster daadwerkelijk onderbetaald of ondergewaardeerd werd. Zo zijn er geen functiebeschrijvingen met eventuele salarisschalen en beschrijvingen van promotiemogelijkheden of logische promotiestappen binnen Holland Casino overgelegd, behoudens de functiebeschrijving van croupier. Werkneemster heeft zich kennelijk ook tegengewerkt gevoeld, omdat zij enerzijds geen toestemming kreeg om in een casino in Oostenrijk te gaan werken via haar eigen bedrijf en anderzijds niet een (nog te creëren) functie kreeg die zij ambieerde. Dit gevoel bij werkneemster acht de kantonrechter begrijpelijk, maar daarvan kan Holland Casino geen ernstig verwijt worden gemaakt, mede omdat Holland Casino conform haar beleid handelde toen zij werkneemster niet de toestemming gaf om via haar eigen bedrijf te gaan werken bij een casino in Oostenrijk, vanwege vrees voor concurrentie, hetgeen gerechtvaardigd wordt geacht. Ten aanzien van het aanbieden of creëren van een nieuwe functie aan werkneemster geldt in het verlengde van hetgeen hiervoor is overwogen dat er niet van kan worden uitgegaan dat Holland Casino hiertoe verplicht was. Al met al is de kantonrechter van oordeel dat aan werkneemster toegegeven kan worden dat Holland Casino onvoldoende rekening heeft gehouden met de belangen van werkneemster doordat zij haar onvoldoende duidelijkheid heeft geboden over haar toekomstperspectieven en begrijpelijk wordt geacht dat werkneemster zich daardoor aan het lijntje gehouden voelde. Dit handelen verdient zeker niet de schoonheidsprijs, maar is

hooguit onredelijk te noemen gezien vanuit de norm van goed werkgeverschap, maar dat gedrag kan niet gekwalificeerd worden als ernstig verwijtbaar handelen door Holland Casino in de zin van artikel 7:671b lid 9 sub c BW. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:988

Zaaknummer: 9567320 \ VZ VERZ 21-17628

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: A.J.C. Theunissen en L.R. Breuker

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder g BW en