

RECHTSPRAAK

werknemer/Hyatt Regency Aruba Resort & Casino

Vastgestelde feiten stroken niet met bij ontslag medegedeelde dringende reden die de ontslaggrond fixeert. Gedeeltelijk bewezen feitencomplex.

(Cassatieberoep van AR 2013-0632.) Werknemer is sinds 1992 in dienst van Hyatt. Op 27 oktober 2010 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege een incident op 17 oktober 2010. In de ontslagbrief staat dat werknemer is ontslagen omdat hij een vrouwelijke collega zou hebben geduwd en vervolgens – toen zij op de grond lag – meermalen te hebben geschopt. Het hof had onder meer geoordeeld dat ‘Het van algemeen belang is dat de goede naam van Aruba (“one happy island”) bij de overwegend Amerikaanse toerist niet wordt aangetast’. Voorts had het hof overwogen dat werknemer op het punt stond te schoppen (en dus niet feitelijk werknemster zou hebben geschopt), hetgeen eveneens een dringende reden voor ontslag vormde. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het hof – door andere feiten aan het ontslag ten grondslag te leggen – het beginsel dat de ontslagmededeling de ontslaggrond fixeert (art. 7A:1615o BWA, art. 7:677 lid 1 BW) miskent.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Bij opzegging van een arbeidsovereenkomst om een dringende reden dient naar het recht van Aruba de reden onverwijld aan de wederpartij te worden meegedeeld (art. 7A:1615o lid 1 BWA). De strekking hiervan is dezelfde als die van de gelijksoortige eis van artikel 7:677 lid 1 BW, te weten dat voor de wederpartij onmiddellijk duidelijk behoort te zijn welke eigenschappen of gedragingen de ander hebben genoopt tot het beëindigen van de dienstbetrekking. De wederpartij moet zich immers na de mededeling kunnen beraden of hij de opgegeven reden(en) als juist erkent en als dringend aanvaardt (vgl. HR 23 april 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC0939, NJ 1993/504; HR 26 april 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2052, NJ 1996/609). De werkgever die een werknemer aldus heeft ontslagen, dient in geval van betwisting van de dringende reden door de werknemer, te stellen en zo nodig te bewijzen dat de door de werkgever meegedeelde ontslaggrond zich heeft voorgedaan en is aan te merken als dringende reden (vgl. HR 26 januari 2001, ECLI:NL:HR:2001:AA9664; HR 24 april 2009, ECLI:NL:HR:2009:BH0387). Ingeval slechts een gedeelte van het door de werkgever als dringende reden voor het ontslag aan de werknemer meegedeelde feitencomplex komt vast te staan, is het ontslag op staande voet alleen geldig als het gedeelte van de feiten dat vaststaat op zichzelf kan worden beschouwd als een dringende reden, en voor de werknemer in het licht van de aanzegging en de overige omstandigheden

van het geval onmiddellijk duidelijk was dat de werkgever hem ook zou hebben ontslagen indien deze, anders dan hij blijkens de ontslagaanzegging meende, daarvoor niet meer grond zou hebben gehad dan in rechte is komen vast te staan, althans dat daaromtrent bij de werknemer, gelet op de omstandigheden van het geval, in redelijkheid geen twijfel kan hebben bestaan (vgl. HR 26 september 2014, ECLI:NL:HR:2014:2806, *NJ* 2014/408). Het hof heeft geoordeeld dat de door hem vermelde feiten een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. Daarbij heeft het hof echter geen kenbaar verband gelegd met de ontslaggrond die door Hyatt in haar brief van 27 oktober 2010 aan werknemer is medegedeeld. Aldus heeft het hof hetzij de hiervoor vermelde regels miskend, hetzij zijn oordeel onvoldoende gemotiveerd.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 07-11-2014

ECLI: ECLI:NL:HR:2014:3126

Zaaknummer: 13/04452

Rechters: E.J. Numann, C.A. Streefkerk, A.H.T. Heisterkamp, G. de Groot en M.V. Polak

Advocaten: S. Kousedghi

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7A:16150 BW