

RECHTSPRAAK

Caribische zaak. Ontslag op staande voet. Oordeel hof dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet niet toereikend gemotiveerd.

Feiten

Divi Phoenix N.V. (hierna: Divi) exploiteert op Aruba een resort. Sinds 2013 is werknemster in dienst van Divi als executive housekeeper. Tot haar taken behoort het beheren van verloren en gevonden voorwerpen. In november 2017 heeft een vaste gast van Divi een iPad als vermist opgegeven. Op de achterkant van de iPad waren de naam en woonplaats van de gast gegraveerd. Een onderzoek van Divi heeft niet geleid tot de vondst van de iPad. Van de vermissing van de iPad is melding gemaakt in het account van de gast in het computersysteem van Divi, waar werknemster toegang toe heeft. Op 25 augustus 2018 is in het logboek een iPad als gevonden geregistreerd. Op 1 juli 2019 heeft de zoon van werknemster een e-mail verzonden aan de gast, waarin hij aangeeft de iPad te hebben gevonden. Werknemster heeft in een gesprek met Divi van 4 juli 2019 verklaard dat zij de iPad heeft gevonden in haar lade en dat zij niet kon achterhalen van wie de iPad was. Omdat haar zoon aan de universiteit ging studeren leek het haar op dat moment een mooi cadeau voor hem. Werknemster is op 9 juli 2019 op staande voet ontslagen, vanwege het in strijd handelen met de procedure omtrent gevonden voorwerpen en de *Standard of Conduct* uit het personeelshandboek. Werknemster verzoekt in dit geding (een Caribische zaak) onder meer dat het aan haar gegeven ontslag op staande voet nietig wordt verklaard. Het gerecht heeft de verzoeken van werknemster toegewezen. In hoger beroep heeft het hof de verzoeken van werknemster alsnog afgewezen. De aan het ontslag ten grondslag gelegde reden is volgens het hof vast komen te staan en deze kan het gegeven ontslag op staande voet dragen. Het personeelshandboek is er duidelijk over dat zo'n gedraging als een ernstige overtreding van de regels wordt beschouwd die is bedreigd met ontslag. Dit geldt temeer in de vertrouwensfunctie die de werknemster bekleedde als executive housekeeper, onder meer belast met het beheer van verloren en gevonden voorwerpen. Het beleid van Divi dat een gevonden voorwerp dat na zes maanden niet is geclaimd of waarvan binnen die periode de eigenaar niet is achterhaald aan de vinder kan worden meegegeven, kan werknemster niet baten. Zij was immers de vinder niet. De vraag of de op 28 augustus 2018 gevonden en ingelogde iPad de iPad van de gast was, behoeft naar het oordeel van het hof niet beantwoord te worden. De hoofdreden van het ontslag is het meenemen uit het resort van een iPad die werknemster niet toebehoorde en waarvan zij ook niet de vinder was. Werknemster stelt zich in cassatie op het standpunt dat het hof ten onrechte bepaalde stellingen van werknemster niet in zijn beoordeling heeft betrokken.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Ingevolge artikel 7A:1615p lid 1 BW Aruba worden voor de werkgever als dringende redenen voor de onverwijld opzegging van de arbeidsovereenkomst beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van een werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Volgens vaste rechtspraak van de Hoge Raad moeten bij de beoordeling van de vraag of van zodanige dringende reden sprake is, de omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking genomen worden. Daarbij behoren in de eerste plaats in de beschouwing te worden betrokken de aard en de ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt, en verder onder meer de aard van de dienstbetrekking, de duur daarvan en de wijze waarop de werknemer die dienstbetrekking heeft vervuld, alsmede de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals zijn leeftijd en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor hem zouden hebben. Dit geldt op grond van het concordantiebeginsel ook in het recht van Aruba. Werkneemster heeft in feitelijke instanties aangevoerd dat zij in de afgelopen jaren bij waardevolle gevonden voorwerpen ook zelf op zoek is gegaan naar de eigenaar, dat zij een voorbeeldige werkneemster met een brandschoon arbeidsverleden is, dat zij 60 jaar oud is en dat zij nooit meer een soortgelijke functie met het daarbij behorende salaris zal kunnen krijgen. Het hof had deze stellingen van werkneemster, die betrekking hebben op de wijze waarop werkneemster de dienstbetrekking heeft vervuld, op haar persoonlijke omstandigheden en op de gevolgen die een ontslag op staande voet voor haar zal hebben, kenbaar in zijn beoordeling dienen te betrekken. Het hof heeft dat echter niet gedaan en heeft aldus zijn oordeel dat de reden die Divi aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd, is komen vast te staan en dit ontslag kan dragen, niet toereikend gemotiveerd. Voor zover de onderdelen op het voorgaande gerichte klachten bevatten, zijn zij gegrond. De overige klachten van het middel kunnen onbehandeld blijven. De Hoge Raad vernietigt de beschikking van het hof en verwijst de zaak terug naar datzelfde hof ter verdere behandeling en beslissing.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 10-06-2022

ECLI: ECLI:NL:HR:2022:860

Zaaknummer: 21/01960

Rechters: A.E.B. ter Heide, G.C. Makkink en K. Teuben

Advocaten: K. Aantjes en I.L.N. Timp

Wetsartikelen: 7A:1615p BWA