

RECHTSPRAAK

Werkneemster is op 20 december 1994 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden van werkgeefster. Laatstelijk was zij als “dealer” in het casino werkzaam tegen een bruto maandsalaris van Afl. 2.523,39. Op 7 maart 2006 is werkneemster door haar “shift manager”, twee dagen geschorst zonder behoud van salaris. Op 8 maart 2006 heeft de toenmalige vriend van werkneemster in de avonduren in het restaurant Oriental aan de shift manager vuistslagen toegediend. Op 10 maart 2006 is werkneemster op non-actief gesteld in verband met een door werkgeefster in te stellen onderzoek naar dit incident. Werkneemster is op 13 maart 2006 op staande voet ontslagen. Blijkens de ontslagbrief heeft werkgeefster aan het ontslag ten grondslag gelegd - samengevat en zakelijk weergegeven - dat werkneemster, nadat zij zich op 7 maart 2006 in het casino had misdragen en om die reden door de shift manager voor twee dagen werd geschorst, zich bleef misdragen waarbij zij onder meer in de “dealer room” in zeer grove bewoordingen heeft aangekondigd dat zij er voor zou zorgen dat de shift manager er van langs zou krijgen of woorden van gelijke strekking en dat zij op 8 maart 2006 haar vriend heeft aangezet tot het mishandelen van de shift manager. Bij de bestreden beschikking heeft het gerecht voor recht verklaard dat het ontslag kennelijk onredelijk is en heeft het, uitvoerbaar bij voorraad, ten laste van werkgeefster aan werkneemster een vergoeding naar billijkheid toegekend van Afl. 35.000,00.

Het Hof oordeelt als volgt. Uit de hierboven genoemde verklaringen, in onderlinge samenhang en verband bezien, volgt naar het oordeel van het Hof dat in rechte is komen vast te staan dat werkneemster een bedreiging in de richting van [shift manager] heeft geuit, dat zij daarbij het grove scheldwoord “conjo” heeft gebruikt en dat zij haar vriend heeft aangezet de shift manager te mishandelen. Werkgeefster is dan ook geslaagd in de aan haar door het gerecht gegeven bewijsopdracht. De omstandigheid dat niet bewezen is dat werkneemster de bedreiging in de dealerroom heeft geuit maakt, anders dan werkneemster blijkbaar meent, dat niet anders nu dit geen essentieel onderdeel van de bewijsopdracht uitmaakt. De gedragingen van werkneemster levert een dringende reden op als bedoeld in artikel 1615p lid 1 BW. De gedragingen hadden immers tot gevolg dat van werkgeefster redelijkerwijs niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De lange duur van het dienstverband, het (mogelijk) financieel nadelig gevolg van het ontslag voor werkneemster en haar persoonlijke omstandigheden nopen niet tot een ander oordeel. Aangezien werkgeefster een dringende reden had en ook overigens is voldaan aan de vereisten voor een (geldig) ontslag op staande voet, kan het ontslag niet als kennelijk onredelijk worden aangemerkt (zie HR 12 februari 1999, *NJ* 1999, 643). Gelet op deze uitkomst behoeven de overige bezwaren van werkgeefster geen bespreking. De slotsom is dat de bestreden beschikking zal worden vernietigd en het verzoek van werkneemster zal worden afgewezen.

Instantie: Gemeenschappelijk Hof van Justitie van Aruba, Curaçao, Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba

Datum uitspraak: 20-01-2009

ECLI: ECLI:NL:OGHNAA:2009:BH3053

Zaaknummer: EJ 2129/06

Wetsartikelen: 7A:1615p lid 1 BW