

RECHTSPRAAK

werkneemster/Hyatt Aruba

Ontslag op staande voet wegens niet afdragen van fooien in de de fooienpot casinopersoneel.

Werkneemster is in 1994 in loondienst getreden van Hyatt, en was laatstelijk werkzaam als 'cage cashier' in het casino van Hyatt. Ter zake van verdeling van fooien onder het cage personeel (hierna: het personeel) heeft Hyatt op verzoek van dat personeel – en nadat uit een onder het personeel gehouden stemming de meerderheid daarvoor had gekozen – in maart 2014 de regel ingevoerd dat door het personeel ontvangen fooien voortaan in een daartoe bestemde pot moesten worden gedeponerd om daarna gelijkelijk onder het personeel te worden verdeeld (hierna: de regel). Hyatt heeft die regel duidelijk kenbaar gemaakt aan het personeel, waaronder begrepen werkneemster, en heeft het personeel daarbij aangezegd dat bij overtreding van de regel disciplinaire maatregelen zouden volgen, waarvan niet uitgesloten schorsing en/of ontslag. Gedurende haar nachtdienst van 18-19 september 2014 heeft werkneemster US\$ 30 aan fooi ontvangen van een casinogast, en gedurende haar daarop volgende nachtdienst van 19-20 september 2014 heeft werkneemster US\$ 20 aan fooi ontvangen van een casinogast. In weerwil van de regel heeft werkneemster die bedragen telkens niet in de fooienpot gedeponerd, maar voor zichzelf gehouden. Nadat Hyatt daarvan kennis had genomen, heeft zij werkneemster op 21 september 2014 geschorst en een onderzoek ingesteld. Uit dat onderzoek bleek dat werkneemster al in april 2014 door haar supervisor mondeling was gewaarschuwd dat alle door werkneemster ontvangen fooi krachtens de regel in de daartoe bestemde pot gedeponerd moest worden op straffe van disciplinaire maatregelen bij het nalaten daarvan. Aanleiding voor die waarschuwing was gelegen in het gegeven dat werkneemster tegen die supervisor had gezegd dat zij het niet eens was met de regel, en alle aan haar gegeven fooi liever voor zichzelf behield. Na werkneemster te hebben gehoord, heeft Hyatt haar op 24 september 2014 op staande voet ontslagen.

Het Gerecht oordeelt als volgt. Anders dan werkneemster is het Gerecht van oordeel dat Hyatt in het algemeen al dan niet nadere op haar werkvloer geldende regels mag stellen voor het personeel (ook wat betreft het wel of niet in ontvangst mogen nemen van fooi en/of de verdeling daarvan), zolang die regels maar niet onredelijk zijn. Naar het oordeel van het Gerecht is de door Hyatt in maart 2014 aan het personeel opgelegde regel niet onredelijk, en niet is gesteld dat dit wel het geval is. Dat klemt temeer omdat (1) stemming onder het personeel – waaruit volgt dat de regel evenmin onzorgvuldig en bij verrassing tot stand is gekomen – heeft uitgewezen dat de meerderheid daarvan voor invoering van de regel was, en (2) gesteld noch is gebleken dat werkneemster door invoering van de regel structureel

significant minder fooi heeft ontvangen. Uit een en ander volgt dat ook werknemster gehouden was de regel strikt op te volgen. Ter zake van strikte naleving van de regel op straffe van disciplinaire maatregelen bij het nalaten daarvan was A in niet mis te verstane woorden gewaarschuwd door haar supervisor. Desondanks heeft werknemster er nadien om voor haar moverende reden voor gekozen om de regel in elk geval twee keer naast zich neer te leggen, door bedoelde twee door haar ontvangen fooien niet in de daartoe bestemde fooienpot te deponeren maar in plaats daarvan voor zichzelf te houden. Werknemeester heeft daarmee naar het oordeel van het Gerecht een dringende reden gegeven aan Hyatt voor ontslag.

Instantie: Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba

Datum uitspraak: 25-08-2015

ECLI: ECLI:NL:OGEEA:2015:239

Zaaknummer: E.J. no. 3181 van 2014

Rechters: A.H.M. van de Leur

Advocaten: D.G. Kock en A.E. Barrios

Wetsartikelen: 7:677 BW