

ECLI:NL:OGHACMB:2025:280

Instantie	Gemeenschappelijk Hof van Justitie van Aruba, Curaçao, Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba
Datum uitspraak	18-11-2025
Datum publicatie	24-11-2025
Zaaknummer	CUR2025H00042
Rechtsgebieden	Civil recht
Bijzondere kenmerken	Hoger beroep
Inhoudsindicatie	Curaçao. Geen dringende reden voor ontslag op staande voet, want werknemer was arbeidsongeschikt dan wel mocht zij te goeder trouw menen dat te zijn (zie HR 20 september 1991, ECLI:NL:HR:1991:ZC0335).
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl

Uitspraak

Burgerlijke zaken over 2025

Registratienummers: CUR202404426 - CUR2025H00042

Uitspraak: 18 november 2025

GEMEENSCHAPPELIJK HOF VAN JUSTITIE

van Aruba, Curaçao, Sint Maarten en

van Bonaire, Sint Eustatius en Saba

BESCHIKKING

in de zaak van:

[de werknemer]

wonende in [woonplaats],

hierna: de werknemer,

appellante,

in eerste aanleg verzoekster, verweerder in het zelfstandig tegenverzoek,

gemachtigde: mr. G. de Hoogd,

tegen

de besloten vennootschap

JOURNALISTES EXPERIMENTES B.V.

gevestigd in Curaçao,

hierna: de werkgever of Journex,

geïntimeerde,

in eerste aanleg verweerster, verzoekster in het zelfstandig tegenverzoek,

gemachtigden: mrs. E. Bokkes en G. Hatzmann.

1 Samenvatting

De werknemster is op staande voet ontslagen wegens dringende redenen, onder meer omdat zij zich volgens de werkgever niet op de juiste manier ziek heeft gemeld en naar Nederland is vertrokken zonder dat aan de werkgever te melden. De werknemster heeft zich op nietigheid van het ontslag beroepen en loondoorbetaling verzocht. Het Gerecht heeft dat verzoek afgewezen op de grond dat er dringende redenen voor het ontslag waren. Het Gerecht heeft daarnaast de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk ontbonden, zonder toekenning van een vergoeding. Het Hof beoordeelt de zaak opnieuw.

2 Het verloop van de procedure

- 2.1 Bij beroepschrift van 5 maart 2025, met producties, is de werknemster in hoger beroep gekomen van de tussen partijen gewezen en op 23 januari 2025 uitgesproken beschikking van het Gerecht in eerste aanleg van Curaçao (hierna: het Gerecht). Hierbij heeft de werknemster gronden tegen de beschikking aangevoerd en toegelicht. Haar conclusie strekt ertoe dat het Hof de beschikking zal vernietigen en haar verzoeken alsnog zal toewijzen, met afwijzing van het tegenverzoek van de werkgever.
- 2.2 Bij verweerschrift in hoger beroep, met producties, heeft de werkgever de gronden bestreden. De conclusie van de werkgever strekt ertoe dat het Hof de bestreden beschikking zal bevestigen.
- 2.3 De mondelinge behandeling van het hoger beroep heeft plaatsgehad op 30 september 2025. Aanwezig waren de werknemster met haar gemachtigde en namens de werkgever [de werkgever], aandeelhouder van de vennootschap, bijgestaan door voornoemde gemachtigden. De gemachtigden hebben pleitnotities gehanteerd. Voorafgaand aan de zitting heeft de gemachtigde van de werknemster bij mail van 26 september 2025 twee stukken overgelegd.
- 2.4 Beschikking is nader bepaald op vandaag.

3 De feiten

- 3.1 De onderneming van de werkgever (met als enige aandeelhouder [de werkgever], hierna: [de werkgever]) heeft als doel het verrichten van journalistieke werkzaamheden ten behoeve van derden. De werkgever had de laatste jaren slechts één opdrachtgever, de NTR (de publieke omroep in Nederland) en leverde zogenoemde journalistieke content aan voor een website van de NTR genaamd

Caribisch Netwerk. Dat gebeurde in het kader van een samenwerkingsovereenkomst van de NTR met de werkgever. Die samenwerkingsovereenkomst zal per 31 december 2025 eindigen.

- 3.2 De werkgever had in de periode 2023/2024 vier journalisten in dienst, onder wie de werkneemster, die nieuws vergaarden, onderzoek deden en reportages maakten. Die journalisten werkten allen vanuit huis in de verschillende landen/eilanden van het Caribische deel van het Koninkrijk. Zij hadden geen vaste werktijden en konden hun eigen tijd indelen, waarbij de gemiddelde arbeidstijd 36 uur per week diende te zijn.
- 3.3 De werkneemster werkte vanuit Aruba, haar woonplaats, op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tegen een bruto maandsalaris van NAf 6.181,20. In deze arbeidsovereenkomst is vermeld dat het contract slechts geldt voor de periode dat de samenwerking tussen de NTR en de werkgever voortduurt.
- 3.4 In een emailbericht van 6 juni 2023 schrijft de werkneemster aan [de werkgever] dat zij sinds juli/augustus 2022 gezondheidsproblemen heeft, onder meer stress en slapeloosheid en dat zij onder behandeling is bij een internist wegens problemen met haar schildklier/ziekte van Graves.
- 3.5 In een whatsappbericht van 22 juli 2023 schrijft de werkneemster aan [de werkgever] onder meer het volgende: *" Ik ben deze week 2x bij de huisarts moeten gaan voor allerlei testuitslagen: mijn hormoonuitslagen zijn te hoog ze constateert een burnout () Huisarts zegt ik moet eerst paar weken rust en dan gaan kijken hoe weer met werk. Maar ik weet niet hoe en wie mij gaat helpen ? ()"*. [de werkgever] antwoordt onder meer het volgende: *" Maak je over de belastingen maar geen zorgen () Zorg maar goed voor jezelf, dat nu belangrijker! () Als je het gevoel hebt dat je eens wil bijpraten, bel me dan gerust! Hoeft niet, mag wel! Zorg maar dat je snel beter wordt.()"*.
- 3.6 Tot medio september 2023 heeft de werkneemster nog enige werkzaamheden verricht voor de werkgever, daarna niet meer. Vanaf medio september 2023 tot juli 2024 is er mail- en appverkeer tussen de werkneemster en [de werkgever], onder meer over de vraag wie de werkneemster kan helpen bij haar gezondheidsklachten en re-integratie, of de werkgever is ingeschreven bij de Sociale Verzekeringsbank (hierna: SVB) in Aruba en of de SVB de werkneemster kan helpen. In maart 2024 meldt [de werkgever] aan de werkneemster dat de werkgever nu is ingeschreven bij de SVB en dat de werkneemster "straks" gebruik kan maken van hun diensten.
- 3.7 In een emailbericht van 1 juli 2024 schrijft [de werkgever] aan de werkneemster : *" () Kan je alsjeblieft contact met me zoeken [de werkneemster], want ik begin me ernstig zorgen te maken. Ik kan me voorstellen dat je nog niet helemaal beter bent, maar dan moet je je ziek melden en een traject van herintegratie bespreken. Daar is alles voor geregeld, maar zonder jouw medewerking gaat het niet lukken. ()"*.
- 3.8 In een telefoongesprek van 18 juli 2024 vertelt de werkneemster aan [de werkgever] dat zij in Nederland verblijft. Een emailbericht van 19 juli 2024 van [de werkgever] aan de werkneemster luidt onder meer als volgt: *"() Je hebt je ziek gemeld. Ik heb begrepen dat we het mogelijk over een langere ziekteperiode hebben. Wat je nu zo spoedig mogelijk moet doen is je ook ziek melden bij de SVb (). De bedrijfsarts bij de SVb zal dan contact met je opnemen om samen met jou af te spreken wat het te volgen traject zou moeten zijn, met het oog op je herintegratie. () Ik heb eveneens begrepen dat je vertrokken bent naar Nederland: dat heb je niet eerder bij ons gemeld en je hebt daar ook geen vakantie voor aangevraagd. Kan je me alsnog op de hoogte brengen van je plannen? Dan kan ik nakijken over hoeveel vakantiedagen je kan beschikken. Dit zijn de eerste stappen. Ik stel voor dat we nu goed contact houden en alles weer prettig op de rails helpen ()"*.
- 3.9 De werkneemster reageert per mailbericht van 31 juli 2024 onder meer als volgt : *" () Ik heb mij eind juli 2023 al ziek gemeld en gevraagd om hulp. Zoals ik toen al aangaf en wat jij hebt bevestigd, ben ik ziek geworden door de omstandigheden op het werk en gebrek aan steun. Ik heb meerdere keren om*

hulp gevraagd en integratie. Jij hebt de bal elke keer bij mij gelegd, terwijl ik dat in die omstandigheden niet kon omdat ik ziek ben. () Ik ben niet in Nederland op vakantie. Ik ben hier gekomen om beter te worden en de hulp te krijgen die jij niet verstrekt hebt ()".

3.10 In een mailbericht van 10 september 2024 verzoekt [de werkgever] de werkneemster om binnen twee weken een bewijs van haar arbeidsongeschiktheid aan te leveren of het werk te hervatten.

3.11 In een brief van 3 oktober 2024 (de ontslagbrief) van zijn gemachtigde heeft de werkgever de werkneemster per die datum op staande voet ontslagen met benoeming van de volgende redenen:

" (...) i. U heeft zich informeel ziekgemeld, maar heeft nagelaten om zich officieel ziek te melden bij de SVB te Aruba, ondanks herhaald verzoek.

ii. U heeft geen bewijs van uw arbeidsongeschiktheid overlegd, ondanks het specifieke verzoek van 10 september 2024 om dit bewijs uiterlijk op 25 september 2024 aan te leveren.

iii. U bent naar Nederland vertrokken zonder voorafgaande melding, terwijl er geen werkzaamheden worden verricht, en zonder enig bewijs dat u daar verblijft voor medische behandeling.

iv. U heeft nagelaten om op 26 september 2024 bij cliënte te melden om uw werkzaamheden te hervatten, zoals verzocht. Er is sprake van werkweigering.

v. U heeft geen gehoor gegeven aan herhaalde verzoeken om verantwoording af te leggen of in overleg te treden, ondanks het feit dat cliënte u de gelegenheid heeft geboden om de situatie te herstellen()".

Het salaris van de werkneemster is doorbetaald tot 3 oktober 2024.

3.12 De werkneemster heeft de nietigheid van het ontslag ingeroepen bij brief van haar gemachtigde van 13 november 2024.

3.13 Het contract van Journex met de NTR is per 31 december 2025 beëindigd.

4 De procedure bij het Gerecht

4.1 De werkneemster heeft primair verzocht om loondoorbetaling vanaf 3 oktober 2024 tot einde arbeidsovereenkomst, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente en subsidiair om enige andere beslissing te nemen, met veroordeling van de werkgever in de proceskosten.

4.2 De werkgever heeft verzocht om de werkneemster te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding, gelijk aan twee maanden loon en daarnaast voor het geval het verzoek van de werkneemster wordt toegewezen om de arbeidsovereenkomst (voorwaardelijk) te ontbinden, zonder ontslagvergoeding.

4.3 Bij de bestreden beschikking heeft het Gerecht de verzoeken van de werkneemster afgewezen en de arbeidsovereenkomst (voorwaardelijk) ontbonden met ingang van 23 januari 2025. Het verzoek van de werkgever om schadevergoeding is afgewezen.

5 De beoordeling

wat ligt voor in hoger beroep?

5.1 De arbeidsovereenkomst is door het Gerecht ontbonden, voor het geval dat de werkneemster in hoger beroep alsnog gelijk krijgt. In dat geval kan de werkneemster maximaal aanspraak maken op loondoorbetaling vanaf 3 oktober 2024 tot 23 januari 2025 (de ontbindingsdatum). In het hoger beroep gaat het dus alleen nog om de vraag of het verzoek van de werkneemster over die periode kan worden toegewezen. De werkgever heeft namelijk geen (incidenteel) hoger beroep ingesteld tegen de afwijzing van het verzoek om schadevergoeding.

dringende redenen voor ontslag?

5.2 Het Hof zal allereerst beoordelen of de handelingen en gedragingen van de werkneemster in dit geval ertoe leiden dat van de werkgever redelijkerwijze niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, met andere woorden: of de in de ontslagbrief opgegeven dringende redenen voldoende zijn voor een ontslag op staande voet.

5.3 Als een werkneemster, zoals in dit geval, wegens door haar gestelde arbeidsongeschiktheid niet op het werk verschijnt en weigert haar werkzaamheden te hervatten, levert dat enkele feit geen dringende reden op voor ontslag op staande voet, indien de werkneemster werkelijk arbeidsongeschikt was, dan wel te goeder trouw mocht menen arbeidsongeschikt te zijn (HR 20 september 1991, ECLI:NL:HR:1991:ZC0335).

5.4 Uit de hiervoor opgesomde feiten blijkt dat de werkneemster al op 6 juni 2023 aan de werkgever heeft gemeld dat zij ernstige gezondheidsklachten had. Op 22 juli 2023 heeft zij aan de werkgever bericht dat de huisarts bij haar een burnout heeft geconstateerd en haar een paar weken rust heeft geadviseerd. Uit de appberichten daarna blijkt niet dat de gezondheidssituatie van de werkneemster verbeterde, integendeel. Aangenomen moet worden dat de werkneemster vanaf 22 juli 2023, toen de huisarts een burnout had geconstateerd, arbeidsongeschikt was. In ieder geval mocht zij te goeder trouw menen dat te zijn en [de werkgever] ging daar in de lange periode vanaf juli 2023 tot juli 2024 ook van uit, blijkens zijn appberichten. Het feit dat de werkneemster zich niet heeft ziekgemeld bij de SVB en geen bewijs van arbeidsongeschiktheid heeft overgelegd vormen tegen deze achtergrond geen dringende redenen voor ontslag op staande voet. Dit nog afgezien van het feit dat het lange tijd voor beide partijen onduidelijk was of de werkneemster zich wel ziek kon melden bij de SVB in Aruba en de werkgever pas op 19 juli 2024 de werkneemster een duidelijke instructie heeft gegeven dit wel te doen. Pas op 10 september 2024 heeft de werkgever om een bewijs van arbeidsongeschiktheid gevraagd.

5.5 Nu de werkneemster arbeidsongeschikt was, dan wel ervan mocht uitgaan dat te zijn, vormen het feit dat zij naar Nederland is vertrokken (volgens haar om daar de hulp te krijgen die in Aruba niet voorhanden was) zonder dit vooraf aan de werkgever te melden en het feit dat zij na de aanmaning van 10 september 2024 het werk niet heeft hervat noch in overleg is getreden evenmin voldoende (dringende) redenen voor een ontslag op staande voet. Daarbij speelt een rol dat uit het overgelegde appverkeer blijkt dat de werkneemster vanaf juni 2023 de werkgever om hulp heeft gevraagd bij haar gezondheidsproblemen en haar re-integratie. De werkgever (in de persoon van [de werkgever]) heeft zich weliswaar heel geduldig en empathisch opgesteld, maar uit de overgelegde stukken blijkt niet dat [de werkgever] namens de werkgever tijdig concrete voorstellen heeft gedaan voor hulp bij re-integratie. Dit laatste behoort wel tot de verantwoordelijkheid van de werkgever, ook al betreft het hier een klein bedrijf met vier werknemers en ook al gaat het hier om werken op afstand. Ook (of juist) bij werken op afstand is een goede onderlinge communicatie en samenwerking tussen

werknemers noodzakelijk. Het ontbreken daarvan was volgens de werkneemster de belangrijkste reden voor haar burnout en daarbij verzocht zij begeleiding, die de werkgever niet heeft geboden.

- 5.6 Vast staat voorts dat er een schriftelijke arbeidsovereenkomst bestaat tussen Journex en de werkneemster. Voor zover Journex in hoger beroep heeft bedoeld aan te voeren dat niet NTR als werkgever heeft te gelden en dat NTR dus verantwoordelijk was voor de werkomstandigheden van de werkneemster gaat dit niet op. [de werkgever] heeft ter zitting in hoger beroep bevestigd dat hij aanspreekpunt was voor de werkneemster en dat de werkgeversverplichtingen op Journex rusten.

slotsom

- 5.7 Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven en blijft dus niet in stand. Het hoger beroep van de werkneemster slaagt daarmee en dit betekent dat de bestreden beschikking, voor zover in hoger beroep aan de orde, zal worden vernietigd. Het verzoek om doorbetaling van loon zal worden toegewezen over de periode 3 oktober 2024 tot 23 januari 2025. Het loon zal worden vermeerderd met de wettelijke verhoging, die het Hof zal stellen op 10% en met de verzochte onweersproken wettelijke rente.
- 5.8 De werkgever zal als de in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de proceskosten van de werkneemster in beide instanties.

B E S L I S S I N G

Het Hof:

vernietigt de beschikking waarvan beroep, voor zover in hoger beroep aan de orde, en opnieuw rechtdoende:

veroordeelt de werkgever om tegen bewijs van kwijting aan de werkneemster haar salaris door te betalen vanaf 3 oktober 2024 tot 23 januari 2025, vermeerderd met een vertragingsrente van 10% en met de wettelijke rente steeds vanaf de contractuele betaaldagen tot aan de dag van de algehele voldoening;

veroordeelt de werkgever in de kosten van de procedure bij het Gerecht, aan de zijde van de werkneemster tot op heden begroot op Cg 50 aan griffierecht en Cg 1.000 aan salaris van de gemachtigde, en in de kosten van het hoger beroep, aan de zijde van de werkneemster tot op heden begroot op Cg 900 aan griffierecht en Cg 4.000 aan salaris voor de gemachtigde;

verklaart deze uitspraak uitvoerbaar bij voorraad;

wijst af het meer of anders verzochte.

Deze beschikking is gegeven door mrs. C.G. ter Veer, G.C.C. Lewin en C.H.J.G. Bronzwaer, leden van het Gemeenschappelijk Hof van Justitie van Aruba, Curaçao, Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba en ter openbare terechtzitting van het Hof in Curaçao uitgesproken op 18 november 2025 in tegenwoordigheid van de griffier.