

beschikkingen

GERECHT IN EERSTE AANLEG VAN SINT MAARTEN

Zaaknummers: SXM202101061, SXM202101065, SXM202101174

Beschikkingen d.d. 3 november 2021

inzake

Sharine Denise DANIEL,
wonende in Sint Maarten,
verzoekster inzake SXM202101061 en SXM202101174,
verweerster inzake SXM202101065,
hierna: de werkneemster,
gemachtigde: mr. J. DEELSTRA,

tegen

**de naamloze vennootschap N.V. GEMEENSCHAPPELIJK
ELEKTRICITEITSBEDRIJF BOVENWINDSE EILANDEN, h.o.d.n. GEBE,**
gevestigd in Sint Maarten,
verweerster inzake SXM202101061 en SXM202101174,
verzoekster inzake SXM202101065,
hierna: de werkgeefster,
gemachtigde: mr. C.J. KOSTER.

1. Het procesverloop in alle drie de procedures

1.1. Het Gerecht heeft kennisgenomen van de drie verzoekschriften, met aanvullend een nader verzoek van de werkgeefster, alsmede een verweerschrift van de werkgeefster. Beide gemachtigden hebben (nadere) producties in het geding gebracht en aan de hand van pleitnota's hebben zij op de zitting van 21 september 2021 de standpunten toegelicht in aanwezigheid van partijen. De griffier heeft aantekening gehouden van wat er is gezegd. Ter zitting heeft het Gerecht enige producties van de werkgeefster, die in strijd met de goede procesorde te laat waren ingediend, geweigerd.

1.2. De uitspraken zijn bepaald op heden.

2. De feiten

2.1. Op 15 juni 2013 treedt de werkneemster (geboren op 26 september 1980) in loondienst van de werkgeefster in de functie van "Head Internal Auditor". Zij is thans voor onbepaalde tijd in dienst. Het laatstverdiende salaris is NAf. 15.099,64 bruto per maand, te vermeerderen met 8,33% vakantiegeld en een 13^e maand.

2.2. De werkgeefster is het enige energie- en drinkwaterbedrijf op Sint Maarten. Haar aandelen worden volledig door het Land Sint Maarten gehouden.

2.3. In de periode vanaf 2013 tot nu heeft GEBE negen verschillende CEO's gekend. De aandeelhouder wordt vertegenwoordigd door de Minister van VROMI. In diezelfde periode zijn er zes Ministers geweest die namens het Land de werkgeefster in zijn portefeuille had.

2.4. In de periode 2014 – 2019 heeft de werknemster zes schriftelijke waarschuwingen van de werkgeefster ontvangen. Verder is er mailverkeer over een conflict met een andere werknemer.

2.5. In een e-mail van 4 juni 2020 schrijft de werknemster aan de directie en personeelszaken van de werkgeefster het volgende:

"I hereby refer you back to my study contract and Labor contract which expired in 2016 of which a new labor contract was signed with no pre conditions for my doctoral study (5 year program) of which [de werkgeefster] was no longer financially responsible for. As a result I am not obliged to discuss this matter further with [de werkgeefster].

Any further inquiry, Mr. Kenrick Chittick¹ can discuss it further with my legal representative HBN LAW which will be to [werkgeefster's] account. Wishing you both pleasant day further!"

2.6. Bij brief van de werkgeefster van 9 juli 2020 vraagt de werkgeefster aan de werknemster de bewijsstukken van gevolgde studies op. Zij meldt dat de werkgeefster aan kosten hiervoor USD 65.000,00 heeft betaald en dat was overeengekomen dat de werknemster het bewijs daarvan zou overleggen.

2.7. In haar e-mail van 23 juli 2020 bericht de werknemster onder andere het volgende aan de Raad van Commissarissen:

"With great pleasure, I hereby would like to inform you that I conferred my doctoral degree in business administration specializing in accounting on July 22, 2020. Furthermore, it should be noted that my doctoral degree was conferred with a GPA of a 3.78 on a 4.0 scale, in other words my grades are all A's with exception of 2 B's which placed me in the top 1% of my graduate class."

2.8. Bij besluit van de Raad van Commissarissen van de werkgeefster van 27 oktober 2020 wordt de werknemster tot tijdelijke CEO benoemd met ingang van 1 november 2020. In de considerans van de aangehechte "Agreement for the provision of services", ondertekend door de werknemster en de Voorzitter van de Raad van Commissarissen, komen de volgende passages voor:

"As per November 1st, 2020, there will not be any members of the Management Board of [de werkgeefster] in function, because of the expiry of all their service agreements and corporate function as statutory directors of [de werkgeefster].

(...)

¹ Toenmalig statutair bestuurder van de werkgeefster.

[de werknemster] participated in an extensive and rigorous recruitment process for the vacant function of CEO of [de werkgeefster], which process was guided and coordinated by Ernst & Young and was selected as one of the two top candidates of the function by Ernst & Young."

2.9. Artikel 8 lid 11 van de statuten van de werkgeefster bepaalt:

"When one or more Managing Directors are absent or otherwise precluded from acting, the remaining managing directors shall be responsible for the entire management of the corporation; when all the Managing Directors are absent or otherwise precluded from acting, the corporation shall be temporarily managed by a person appointed for that purpose by the Supervisory Board. The person thus appointed shall convoke a general shareholders' meeting as soon as possible in order to provide for a definitive management. As long as this has not been accomplished, the acts of management of the person thus appointed, shall be limited to those that cannot be delayed."

2.10. De werknemster zelf heeft op 11 februari 2021 haar opdracht om als tijdelijke CEO op te treden teruggedgeven. Zij legt dit in een brief van dezelfde datum aan de Raad van Commissarissen als volgt uit:

"The reason for my resignation as temporary director is because of irreconcilable difference with you, as members of the Supervisory Board, on the role that has been taken by the Supervisory Board in the absence of a permanent director. As explained to you before, it is my opinion that the Supervisory Board have on multiple occasions been interfering with the daily affairs of [de werkgeefster] in breach with the articles of incorporation and the Corporate Governance Code. As to avoid these actions to reflect on me as temporary manager, I have no other option than to now withdraw myself as temporary manager of [de werkgeefster]. This decision is taken with great regret, but with the aim to distance myself from the unlawful actions taken by the members of the SBoD² and as to safeguard my application to serve [de werkgeefster] in the position as permanent director for coming years."

2.11. Bij besluit van de Raad van Commissarissen van de werkgeefster van 11 februari 2021 wordt de tijdelijke benoeming van de werknemster tot CEO van de werkgeefster met ingang van 18 februari 2021 beëindigd. De heer M.D. Dembrook wordt de nieuwe tijdelijke CEO.

2.12. Op 2 maart 2021 neemt de Raad van Commissarissen het volgende besluit:

"Resolved to advise/direct [de werkgeefster] to take appropriate actions and possible even disciplinary and other measures against [de werknemster], for various severe violations, both during her tenure as the temporary manager and now back in the function of the Head of the Internal Department."

2.13. In een lange brief van 3 maart 2021 van de Raad van Commissarissen aan Dembrook wordt onder meer voornoemd besluit aangehaald en de volgende afsluitende opmerking geplaatst:

² Supervisory Board of Directors, ofwel de Raad van Commissarissen.

“The actions of Dr. [de werknemster], certainly jointly, attest to a clear and severe dereliction of duty. Moreover, of the total disrespect for the delicate balance of powers within [de werkgeefster] and corporate governance rules and regulations, which she, as the Head of the Internal Audit Department, must ironically actually safeguard.”

2.14. Bij brief van 9 maart 2021 schrijft de werkgeefster³ met de werknemster te willen praten over drie onderwerpen, te weten de veronderstelde vertrouwensbreuk tussen de werknemster en de Audit Committee, een factuur van HBN Advocaten en de contacten tussen de werknemster en de Minister-President van Sint Maarten. Hierop reageert de werknemster op 10 maart 2021 met een inhoudelijke brief.

2.15. Op 30 maart 2021 heeft de werknemster zich ziek gemeld wegens stressklachten. Deze arbeidsongeschiktheid duurt nog altijd voort.

2.16. De Corporate Governance Council Sint Maarten adviseert in haar brief van 21 april 2021 over de benoeming van Daniel tot CEO van de werkgeefster als volgt:

“The CGC recognizes the vast experience and knowledge that [de werknemster] has of [de werkgeefster]. However, based on the abovementioned conclusions of E&Y Recruitment & Selection Management Board report, the CGC therefore has some reservations to the appointment of [de werknemster] as the CEO of [de werkgeefster] given the issues raised in the E&Y report.

The CGC reservations are strengthened by the outcome of her tenure as interim CEO of [de werkgeefster] a short while ago and interested to know if any of a of E&Y recommendation in the Recruitment Report pertaining to [de werknemster] were put into place. It would be important to know if there were any structural training and development plans devised for [de werknemster] to assist her in improving her communication and leadership skill during the interim period.”

2.17. Bij e-mail van 12 mei 2021 bericht Walden University aan de werkgeefster het volgende:

“We are waiting on certain documentation needed from [de werknemster] in order to review her records for conferral.”⁴

2.18. De brief van 20 mei 2021 van de werkgeefster aan de werknemster besluit als volgt:

“In your mail of July 23, 2020, you stated that you conferred your doctoral degree in business administration specializing in Accounting on July 22, 2020. In view of your function as Head of the Internal Audit Department of [de werkgeefster] that requires utmost integrity/honesty and always a correct and truthful representation of factual matters, you

³ Bijna alle correspondentie namens de werkgeefster die hierna wordt weergegeven is afkomstig van Dembrook.

⁴ Na rondzoeken op internet blijkt dat met “conferral” wordt bedoeld het “officiële afstuderen”. Kortom: aan alle studievereisten moet zijn voldaan, maar ook alle administratieve handelingen moeten zijn verricht om de bul uitgereikt te krijgen.

are hereby requested to provide [de werkgeefster] with your diploma confirming your doctoral degree before Monday, May 24, 2021."

2.19. Bij e-mail van 24 mei 2021 reageert de werknemster samengevat als volgt:

- ik ben met ziekteverlof,
- na mijn ziekteverlof kom ik erop terug,
- graag zie ik een "graduation party" op het werk georganiseerd.

2.20. In de brief van 24 mei 2021 van de werkgeefster komen de volgende passages voor:

"Given the fact that you have presented yourself as "Dr" in the past 10 months, you must have received the diploma, or at least an e-mail confirmation from Walden University that your degree was conferred. In other words: the requested information should be readily available and easy to submit.

(...) If I do not receive the requested proof, or a plausible explanation as to why you cannot present a copy of your diploma, before Thursday May 27, 2021, noon, [de werkgeefster] will assume that you do not hold a doctoral degree, despite your representations to the contrary to the managing board, the supervisory board, and to the general public as such. Especially for the Head of Internal Audit, such false representations are urgent grounds for a dismissal. [de werkgeefster] will thus consider representation of you continue to not respond to this simple query."

2.21. Bij e-mail van 25 mei 2021 reageert de werknemster onder andere als volgt:

- ik heb mijn thesis verdedigd op 22 juli 2020,
- op 30 juli 2020 (bijlage) heb ik daarvan het certificaat ontvangen,
- ik mag dus de "Dr."-titel voeren,
- binnenkort krijg ik per mail de bul toegestuurd met een "conferral date" van 23 augustus 2020.

De laatste alinea van haar e-mail luidt als volgt:

"Please note that I consider this as serious harassment affecting my person. I therefore kindly but urgently request you to stop the continuous harassment as per immediate. Since this seems to become an ongoing concern since the start of your tenure, I hereby explicitly reserve all rights and remedies in this respect, including the right to address the court for a provisional injunction and/or compensation."

2.22. De bijlage bij deze e-mail betreft een verklaring van Walden University van 21 mei 2021 waarin de volgende tekst voorkomt:

"[de werknemster] has completed all course requirements for her program. Dr. Eric Reidel, Chief Academic Officer, approved and signed off on [de werknemster's] dissertation on July 31, 2020. Although [de werknemster] has completed all degree requirements, she is in a semester-based program, and our⁵ institutional policy is that conferral occurs at the end of

⁵ Er staat "your" maar dat zal een typefout zijn.

the quarter term. Upon successful degree audit validation, [de werknemster's] degree is eligible for an August 23, 2020 conferral date."

2.23. Bij brief van 2 juni 2021 reageert de werkgeefster op de e-mail van 25 mei 2021. De laatste alinea luidt als volgt:

"I look forward to receiving from you, before June 08, 2021:

- 1. Substantiation why you still believe your statement of July 23, 2020 "I conferred my doctoral degree in business administration specializing in accounting on July 22, 2020" is accurate.*
- 2. Confirmation by The Higher Learning Commission or another independent body that you can already use the Dr-title pending your conferral audit.*
- 3. Explanation what documentation Walden is still waiting for in order to review your record for conferral.*
- 4. Confirmation and proof that all financial obligations towards the University have been meet.*
- 5. Proof of the validation of the education department, which you referred to in your email of July 22, 2020."*

2.24. Bij brief van 3 juni 2021 laat het Ministerie van Onderwijs aan de werkgeefster weten dat het diploma van Walden University van de werknemster nooit ter erkenning in Sint Maarten is voorgelegd.

2.25. Op de brief van 2 juni 2021 reageert de gemachtigde van de werknemster per brief van 7 juni 2021 met de mededeling dat alle verzochte stukken van Walden University inmiddels in het bezit zijn van de werkgeefster.⁶ Verder staat er:

"[de werknemster] is currently awaiting her diploma being sent to her. A copy of which shall be sent to [de werkgeefster] upon receipt."

2.26. Bij brief van 22 juni 2021 schrijft de werkgeefster aan de werknemster dat zij zich onheus heeft gedragen jegens een collega. In de brief komt de volgende passage voor:

"The above process clearly proves your blatant attempt to interfere in the process of [de werkgeefster] carrying out its business and to intimidate employees. Your conduct is out of place and shows your complete lack of integrity, and emphasizes your scheming behavior to hinder and aim to work against management of the company and in so doing, [de werkgeefster] itself."

2.27. De brief van 24 juni 2021 van de werkgeefster is een reactie op de brief van de werknemster van 7 juni 2021 en besluit als volgt:

"You will understand that [de werkgeefster] wishes to close this chapter as much as your client does. The best way to achieve that is that [de werknemster] submits her original degrees and transcripts to [de werkgeefster] for (possibly external) inspection. Furthermore,

⁶ In het dossier bevindt zich een kopie van een doctorsbul van Walden van 23 augustus 2020.

once [de werknemster] submits her original Walden degree in the next couple of weeks, she can submit the original to [de werkgeefster] as well.

I look forward to hearing from you if [de werknemster] is willing to submit her original degrees and transcripts of Howard, Maryland and Washington to [de werkgeefster] for review by Monday, June 28, 2021. (...)."

2.28. Blijkens een intern verslag van de werkgeefster van 28 juni 2021 heeft de werknemster zich op die dag gemeld en gevraagd naar Dembrook om hem de originele diploma's te laten zien. Deze bleken echter geplastificeerd zodat tijdens de bijeenkomst door Dembrook werd opgemerkt dat hierdoor de echtheid niet kon worden onderzocht. De laatste alinea van het verslag luidt als volgt:

"Mr. Dembrook stated that as per information received from the Department of Education, the inspection of the documents will require submission of original documents and that he could call the Division Head to verify such and asked [de werknemster] to hold on and allow him to get his phone. [de werknemster] stated that she is on sick leave and that Mr. Dembrook should contact her legal and immediately departed the meeting."

2.29. Ook op 28 juni 2021 neemt de Raad van Commissarissen het besluit dat hij alle vertrouwen heeft verloren dat de werknemster haar functie als Head of the Internal Audit Department nog kan uitvoeren. Als inhoudelijke motivering wordt verwezen naar correspondentie en notulen, deels gedurende de periode dat de werknemster als tijdelijke CEO optrad.

2.30. Bij e-mail van 29 juni 2021 vraagt de gemachtigde van de werknemster aan de werkgeefster om, nu de werknemster alle diploma's en bullen heeft laten zien, deze dan maar zelf bij de betreffende onderwijsinstellingen op te vragen.

2.31. Bij brief van 5 juli 2021 bericht de gemachtigde van de werknemster aan de werkgeefster dat zij zich schuldig maakt aan gedrag dat strijdig is met de beginselen van goed werkgeverschap: de werknemster wordt tijdens haar arbeidsongeschiktheid stelselmatig gepest, er wordt kwaad over haar gesproken en er is zelfs door of namens de werkgeefster een lastercampagne richting het Openbaar Ministerie en in de media tegen haar opgezet.

2.32. Bij brief van 6 juli 2021 van de werkgeefster wordt gereageerd op de e-mail van 29 juni 2021. Daarin staan onder andere de volgende passages:

"Furthermore, already in my letter of June 2, 2021, I requested proof of the statement of your client that her Walden degree "was validated by the education department". That concern has not been addressed in your response of June 8, 2021. Given your client's admittance that she only inquired with the education department on June 27, 2021, we can now both establish that your client's statement that her diplomas were validated by the education department, is false. Please note that this is cause for a breach of trust. How can [de werkgeefster] rely on the Head of the Internal Audit Department if these kinds of false statements are given to the Managing Board and SBOD?

(...)

Therefore, I hereby request your client once more, and for a final time, to present the original transcripts of Howard University dated August 11, 2008, the University of Maryland, dated December 18, 2020 and Washington Adventist University, dated December 31, 2013. No copies, just the originals. If I have not received these original documents by Monday July 12, 2021, [de werkgeefster] is forced to assume that your client does not hold these degrees. The consequences of that (possible) conclusion will be for the sole account of your client."

2.33. Bij e-mail van 6 juli 2021 bericht de werknemster aan de werkgeefster dat zij de universiteiten zal verzoeken alle diploma's enz. voor te leggen aan het Ministerie van Onderwijs. Verder merkt zij op:

"In addition it should be noted that on Monday June 28, 2021, I did bring in all original degrees along with the certified copies of such from Notary Boekhoudt. Furthermore all copies of my degrees that is in my personnel file were made from the original degree/certificate by [de werkgeefster's] Human Resource Department."

2.34. Er volgen nog 2 brieven van de werkgeefster, namelijk op 15 juli 2021 en 20 juli 2021.

2.35. Bij brief van 21 juli 2021 wordt de werknemster op staande voet ontslagen. Uit de volgende alinea volgt de dringende reden:

"You have been given ample opportunity to put this matter to rest. After all, the principal reason that doubts existed regarding your degrees were your own statements, your attitude regarding providing information regarding your degrees and afterward the lack of cooperation to corroborate your degrees. By doing so you are overlooking the fact that your position as Head Internal Audit with [de werkgeefster] requires integrity and to be trusted by [de werkgeefster] management and the supervisory board."

2.36. Bij brief van 11 augustus 2021 bevestigt het Ministerie van Onderwijs dat de volgende diploma's van de werknemster authentiek⁷ zijn:

- Bachelor of Business Administration-Accounting from Howard University;
- Master of Science in Business Administration from the University of Maryland;
- Master of Business Administration from the Washington Adventist University;
- Doctor of Business Administration from Walden University.

2.37. Bij e-mail van 11 augustus 2021 van de secretaris-generaal van de Raad van Ministers aan de Raad van Commissarissen wordt onder andere het volgende bericht:

"As per the minutes of the last Shareholders meeting that took place on July 2, the Shareholder postponed decision making as to whether it will appoint [de werknemster] as Statutory Director and CEO. The decision was postponed for approximately four weeks for the Shareholder to amongst other things peruse the information received regarding [de werknemster]. In the meantime, this process occurred, and the Council of

⁷ "No reason to doubt the authenticity of the submitted documents", aldus het Ministerie van Onderwijs.

Ministers/Shareholder did not find any irregularities and has decided to appoint [de werknemster] as CEO of [de werkgeefster] considering her high scoring in accordance with the report "Recruitment and Selection Managing Board" dated August 12, 2020. [de werknemster] will be appointed for a period of one year; only based on a proper and positive evaluation the appointment can be extended.

We kindly request you to commence negotiations to enter into the draft agreement with [de werknemster] with the necessary urgency and provide weekly updates on the process."

2.38. Bij brief van 12 augustus 2021 wordt namens de werknemster de nietigheid van het ontslag op staande voet ingeroepen.

2.39. Bij brief van 31 augustus 2021 bericht de werkgeefster het volgende aan de werknemster:

"In the process of preparing the request for dissolution of your employment agreement insofar as necessary, which was filed in Court last week, questions arose about your references. In your application form, resume and cover letter, you state that were a Senior Bank Auditor at the Bank of America.

However, on your linkedin account you state that you were a sales service specialist at Bank of America. Yesterday evening we received confirmation from a law firm in Miami that you were indeed employed as a Sales & Service this complete matter is finest dealt with to offering the Public Prosecutors Office with all evidentiary knowledge Specialist by Bank of America, and not as a Senior Bank Auditor. Please see attached document that confirms this.

Article 7A:1615p Civil Code dictates that providing false and misleading information during the job application constitutes an urgent reason for an instant dismissal. Before [de werkgeefster] makes a decision on whether or not these findings warrant a (second) instant dismissal (insofar as necessary), you are invited to respond to these findings. (...)"

2.40. Naar aanleiding van een reactie van een voormalige medewerker van Bank of America die door de werknemster aan de werkgeefster is doorgezonden, schrijft de werkgeefster op 3 september 2021 het volgende aan de gemachtigde van de werknemster:

"Your client has (once again) asked a former colleague, in this case, Mr. Charles Dixon to vouch for her, but from his letter of September 1, 2021, it is clear that your client has indeed provided false information by claiming that she was Senior Bank Auditor. It turns out, and it is confirmed in the letter of Mr. Dixon that she was employed as a Sales Services Specialist. Mr. Dixon mentions that she was "his" Senior Auditor "with his permission". It appears that Bank of America was not aware of this informal "promotion". From the letter, it also appears that your client was a candidate for the function of presumably Senior Auditor, but it is – at best – doubtful whether she in fact obtained that position. Based on the information we received from our Miami lawyers, your client did not officially hold that position.

As usual, your client's responses are evasive and only trigger more questions. If your client was not officially a Senior Bank Auditor at Bank of America, the question arises if she was a Senior Internal Auditor at Grant Thornton. Also, based on the report shared with your

client, the question arises if your client was an Auditor at KPMG, as the report refers to an "intern" position."

In order to provide clarity and transparency, we would like to receive reference letters from the HR departments of your client's former employers KPMG, Bank of America, and Grant Thornton regarding (1) the start date, (2) end date of your employment as well as (3) the position(s) she officially fulfilled. We would like to receive this information by Wednesday September 8, 2021. (...)."

2.41. In de e-mail van 6 september 2021 van de gemachtigde van de werknemster wordt ingegaan op deze mail en wordt aangegeven dat, zodra de werkgeefster ermee instemt dat het dienstverband wordt hersteld in verband met het eerste ontslag op staande voet, de vragen zullen worden beantwoord. Weer wordt de werkgeefster erop gewezen dat de werknemster arbeidsongeschikt is en dat desalniettemin de werknemster met brieven van de werkgeefster wordt "gebombardeerd".

2.42. Per e-mail van 6 september 2021 van de gemachtigde van de werkgeefster worden de verzoeken in de e-mail van 3 september 2021 herhaald met een ultimatum tot 7 september 2021.

2.43. Per e-mail van 7 september 2021 meldt de gemachtigde van de werkgeefster aan de gemachtigde van de werknemster dat uit een vergelijking van cv's van de werknemster meer onduidelijkheden naar voren zijn gekomen. Er wordt een ontslag op staande voet in het vooruitzicht gesteld en daarop moet de werknemster uiterlijk 8 september 2021 reageren.

2.44. Per e-mail van 8 september 2021 reageert de gemachtigde van de werknemster en wordt de werkgeefster er weer op gewezen dat zij maar doorgaat met het intimideren van de werknemster tijdens haar arbeidsongeschiktheid.

2.45. Bij brief van 9 september 2021 wordt de werknemster voor de tweede keer op staande voet ontslagen.⁸ De conclusie van de zes pagina's tellende ontslagbrief luidt als volgt:

"Conclusion

[de werkgeefster] establishes that you lied, deceived or at least (actively and purposely) misled [de werkgeefster] by knowingly providing false and/or inaccurate information about your employment history as described above: not only about the years or (relevant) work experiences, but also regarding the positions you claim to have held.

In this context, [de werkgeefster] finds important that on the application form that you filled out and signed on August 16, 2012, it is stated:

"I certify that information contained in this application is true and complete. I understand that false information may be grounds for not hiring me or for immediate termination of employment at any point in the future if I am hired. I authorize the verification of any and all information listed above".

⁸ Voorwaardelijk, namelijk in het geval het eerste ontslag op staande voet in rechte geen stand houdt.

[de werkgeefster] has taken into account the crucial and sensitive position the Head of Internal Audit has and the integrity that is required to fulfill that position. Based on the findings described in this letter, it is clear that you lack the required integrity, and that you therefore do not possess the required competences and capabilities to perform in this position.

These findings – once more – lead to, or confirm that the breach of trust is beyond repair.

You have been given ample opportunity to respond to the findings. [de werkgeefster] has repeatedly requested that you ask for official reference letters from your former employer's HR departments, and not from just former colleagues. You have ignored these reasonable requests.

After ample deliberation between Management and the SBoD, after having heard your side of the events, and after having obtained legal advice, the decision was made to terminate your employment agreement with immediate effect insofar a Court would deem that your employment agreement currently is still in effect.

(...)

In conclusion, your employment has thus been terminated with immediate effect on September 9, 2021 insofar your employment agreement would still exist. [de werkgeefster] preserves the right to claim and collect the damages."

3. De geschillen

inzake SXM202101061

De werkneemster verzoekt het Gerecht om, bij uitvoerbaar bij voorraad te verklaren beschikking, de volgende beslissingen te nemen:

- (a) voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet rechtsgeldig werd beëindigd en nog altijd rechtsgeldig voortduurt,
- (b) de werkgeefster te veroordelen om aan de werkneemster te voldoen het achterstallig loon en emolumenten op grond van de arbeidsovereenkomst en een kostenvergoeding voor vervangend vervoer van USD 800,00 per maand en benzine van NAF. 250,00 per maand, althans een door het Gerecht in goede justitie te bepalen bedrag of bedragen, te vermeerderen met de wettelijke rente en de wettelijke verhoging vanaf datum indiening verzoekschrift tot aan de dag van algehele betaling,
- (c) voor recht te verklaren dat de werkgeefster tekort is geschoten in haar verplichtingen om zich als goed werkgever op grond van artikel 7A:1614y BW jegens de werkneemster te gedragen en aldus schadeplichtig is geworden jegens de werkneemster voor een bedrag van USD 50.000,00, althans een door het Gerecht in goede justitie te bepalen bedrag, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf datum indiening verzoekschrift tot aan de dag van algehele betaling,
- (d) de werkgeefster te veroordelen om binnen 24 uur na de uitspraak rectificatie te doen plaatsen op de websites van SMN News, Daily Herald en

SintMaartenNews.com in verband met de onjuiste en diffamerende berichtgeving in de media van 2 en 3 juli 2021, op straffe van een dwangsom van USD 500,00 per dag of een gedeelte daarvan dat de werkgeefster daarmee in gebreke is, althans een door het Gerecht in goede justitie te bepalen dwangsom,

- (e) de werkgeefster te veroordelen in de buitengerechtelijke advocatenkosten van USD 20.000,00, althans een ander in goede justitie te bepalen bedrag, alsmede te veroordelen in de kosten van deze procedure, met inbegrip van het salaris van gemachtigde en daarbij te bepalen dat 14 dagen na vonniswijzing wettelijke rente over de proceskosten verschuldigd zal worden tot aan de dag van algehele betaling.

inzake SXM202101065

De werkgeefster verzoekt het Gerecht de volgende beslissingen te nemen:

- (i) de arbeidsovereenkomst, voor zover deze per 21 juli 2021 of per 9 september 2021 niet reeds rechtsgeldig tot een einde mocht zijn gekomen, met onmiddellijke ingang ontbonden te verklaren, zonder toekenning van enige vergoeding aan de werknemster,
- (ii) en indien het Gerecht toch een vergoeding toekent, te bepalen dat de (alsdan voorwaardelijke) vergoeding pas opeisbaar zal zijn wanneer er onherroepelijk vast komt te staan dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet al rechtsgeldig is geëindigd op 21 juli 2021, dan wel per 9 september 2021,
- (iii) waarbij het Gerecht bovendien verstaat dat enige aanspraak op basis van Cessantia in de (voorwaardelijke) vergoeding begrepen is,
- (iv) de werknemster in de proceskosten te veroordelen.

inzake SXM202101174

De vorderingen die de werknemster instelt zijn gelijk aan (a) en (b) inzake SXM202101061. De vordering onder (e) wordt herhaald maar dan voor USD 5.000,00.

in de drie procedures

Partijen verzoeken het Gerecht om de verzoeken van de andere partij af te wijzen, met veroordeling van de andere partij in de proceskosten.

4. De beoordeling

Plan van aanpak

- 4.1. Het Gerecht zal de geschillen als volgt beoordelen:
- a. enkele algemene beschouwingen,

- b. beoordeling van de rechtsgeldigheid van het eerste ontslag op staande voet,
- c. beoordeling van de rechtsgeldigheid van het tweede ontslag op staande voet,
- d. beoordeling van de vorderingen van de werknemster die zien op loondoorbetaling, schadevergoeding en rectificatie,
- e. beoordeling van de door de werkgeefster gevraagde voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst,
- f. beoordeling van de proceskosten.

Algemene beschouwingen

4.2. Uit het dossier en het verhandelde op de zitting rijst het beeld van een onderneming in problemen. Dat beeld strookt met de waarnemingen van de rechter in andere arbeidszaken van de werkgeefster en met de mediaberichten over de werkgeefster.

4.3. Er is geen sprake van een consistent bestuur; de CEO's wisselen elkaar in rap tempo af. Dat geldt ook voor de Ministers van VROMI (zie r.o. 2.3.). De Raad van Commissarissen kent eveneens vele wisselingen. Een en ander geschiedt al naar gelang de politieke kleur van de coalitie die regeringsmacht heeft. Recentelijk zijn er bij dit Gerecht drie procedures in kort geding gevoerd tussen het Land als aandeelhouder en de Raad van Commissarissen die verband houden met de door het Land gewenste benoeming van de werknemster tot CEO nadat zij op deze functie had gesolliciteerd. De Raad van Commissarissen, althans de twee leden die nog over zijn, alsmede de tijdelijke CEO zijn hier faliekant tegen. Die strijd wordt niet alleen in de rechtszaal gevoerd maar ook in de (sociale) media waarbij het noemen van namen, het ventileren van geruchten en het publiceren van vertrouwelijke documenten niet wordt geschuwd. Ter zitting werd door beide partijen beaamd dat de werksfeer binnen de onderneming niet veilig is.

4.4. In deze procedures is die achtergrond (zeg maar: de vennootschappelijke onrust en de zwaar omstreden kandidatuur van de werknemster voor de functie van CEO) sterk aanwezig. Het gaat het kamp RvC/Dembrook erom dat de werknemster door het Gerecht wordt afgeserveerd zodat zij geen CEO kan worden. Het andere kamp het Land/de werknemster wil juist dat de ontslagen op staande voet nietig worden verklaard zodat de werknemster tot CEO kan worden benoemd (zie r.o. 2.37.). Het Gerecht zal deze zaak zo veel mogelijk op de arbeidsrechtelijke merites moeten beoordelen, maar moet daarbij wel rekening houden met deze zeer onrustige achtergrond.

4.5. Van belang is dat het Gerecht niet gaat over de vraag of de werknemster geschikt is als CEO. Dat is voorbehouden aan de Raad van Commissarissen die daarover weer overleg zal hebben met de aandeelhouder; het Land Sint Maarten.

4.6. Een andere belangrijke overweging vooraf is dat de werknemster sinds 30 maart 2021 arbeidsongeschikt is. Dat wordt door de werkgeefster niet betwist, beter gezegd: zij brengt niet een *second opinion* van een verzekeringsarts in het geding waaruit volgt dat de werknemster, al dan niet deels, arbeidsongeschikt is verklaard.

Dat betekent dus dat sprake is van reële arbeidsongeschiktheid die kenbaar was voor de werkgeefster.

4.7. Tot slot geldt dat het oordeel van het Gerecht in deze zaken niet gaat over het functioneren van de werknemster als tijdelijke CEO. Dat maakt immers geen deel uit van de dringende redenen die aan de beide ontslagen ten grondslag zijn gelegd. Dat kan ook niet omdat, zoals blijkt uit de stukken, voor de duur van die benoeming de arbeidsovereenkomst is geschorst. Deze is herleefd op 18 februari 2021 (zie r.o. 2.10.).

Het eerste ontslag op staande voet

4.8. Bij de vraag of sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet dienen alle omstandigheden van het geval, gezien in hun verband en samenhang, te worden afgewogen. Daarbij moet niet alleen worden gelet op de aard en de ernst van de aan de werknemster verweten gedraging, maar moeten ook de aard van de dienstbetrekking, de duur daarvan en de wijze waarop de werknemster de dienstbetrekking heeft vervuld in de afweging worden betrokken. Daarnaast moet rekening worden gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemster, zoals haar leeftijd en de gevolgen die een ontslag voor haar zal hebben. Ook indien deze gevolgen ingrijpend zijn, kan een afweging van deze persoonlijke omstandigheden tegen de aard en de ernst van de dringende reden tot de slotsom leiden dat een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is (HR 20 april 2012, LJN:BV9532). Van belang is verder dat het de werkgeefster is die moet stellen en bewijzen dat sprake is van een dringende reden.

4.9. Door de werknemster wordt aangevoerd dat het ontslagverbod wegens ziekte aan het ontslag op staande voet in de weg staat (artikel 7A:1615h lid 2 BW). Dit ontslagverbod geldt echter niet in geval van ontslag op staande voet. Evenmin gaat het Gerecht mee in de argumentatie van de werknemster dat er sprake is van reflexwerking van het ontslagverbod. Naar het oordeel van het Gerecht moet als algemene regel gelden dat werkgevers aan werknemers tijdens arbeidsongeschiktheid ontslag op staande voet moeten kunnen geven. Dat neemt echter niet weg dat de arbeidsongeschiktheid van de werknemster een van de persoonlijke omstandigheden is, in de zin van voormelde uitspraak van de Hoge Raad, waarbij de rechter bij de beoordeling van een ontslag op staande voet rekening moet houden.

4.10. De werknemster voert verder aan, onder verwijzing naar de statuten van de werkgeefster (r.o. 2.9.), dat Dembrook als tijdelijk manager maar een beperkt mandaat heeft en dus haar niet op staande voet mocht ontslaan. Dat wilde de aandeelhouder namelijk ook niet, getuige het feit dat het Land haar juist wil benoemen als de nieuwe CEO (r.o. 2.37.). Het Gerecht overweegt dat dit verweer niet opgaat. De tijdelijk statutair bestuurder wordt benoemd als er een vacature in het bestuur is die moet worden opgevuld en gedurende die tijd moet hij de zaken waarnemen. Als de tijdelijk bestuurder het in het belang van de vennootschap acht dat een medewerker onverwijld wordt ontslagen, dan geven de statuten hem dat

recht. Daaraan doet niet af dat de aandeelhouder beoogt deze medewerker als de nieuwe CEO te benoemen. Tot slot geldt dat de statuten niet beogen de werkneemster arbeidsrechtelijke bescherming te geven tegen een onterecht ontslag op staande voet; zij regelen de interne *governance* van de vennootschap die de onderneming exploiteert. Ook daarom gaat dit verweer van de werkneemster niet op.

4.11. Het Gerecht overweegt dat de eerste ontslagbrief alleen maar ziet op de kwestie van de diploma's en de gebrekkige communicatie van de werkneemster om daarover snel duidelijkheid te verschaffen. Overwogen wordt dat, blijkens het bericht van het Ministerie van Onderwijs van 11 augustus 2021 (r.o. 2.36.), er geen reden is om te twijfelen aan de authenticiteit van de diploma's. Daarmee is de feitelijke grondslag aan het ontslag op staande voet ten aanzien hiervan ontvallen. Wat betreft de gebrekkige communicatie door de werkneemster daarover verwijst het Gerecht naar wat hiervoor onder r.o. 4.2. tot en met 4.7. is overwogen. Tegen deze achtergrond vindt het Gerecht dit verwijt te weinig zwaarwegend om als dringende reden mee te tellen. Daar komt bij dat uit de instructie van de Raad van Commissarissen van 3 maart 2021 (zie r.o. 2.13.) volgt dat Dembrook de dwingende instructie kreeg, overigens in weerwil van het verlangen van de aandeelhouder die juist de werkneemster tot CEO wil benoemen, om strafmaatregelen (en "*other measures*") tegen haar te nemen. Het Gerecht vindt het veelzeggend dat de werkgeefster dan uitsluitend uitkomt bij de kwestie van de diploma's als dringende reden en niet bij het jarenlange functioneren van de werkneemster in haar functie van Head Internal Audit Department; dat functioneren is inhoudelijk dus kennelijk naar behoren geweest. Tot slot geldt dat de werkgeefster, blijkens haar brief van 9 maart 2021 (zie 2.14.), drie andere onderwerpen op de korrel had waarop zij de werkneemster kritisch wilde bevragen. Kennelijk zijn deze vragen naar behoren beantwoord, of onvoldoende zwaarwegend beoordeeld door de werkgeefster, want zij maken geen onderdeel uit van de dringende reden voor het ontslag op staande voet zoals geformuleerd in de brief van 21 juli 2021.

4.12. De conclusie luidt dan ook dat het eerste ontslag op staande voet geen stand houdt. De dringende redenen zijn niet komen vast te staan.

Het tweede ontslag op staande voet

4.13. Pas nadat het eerste ontslag was gegeven, is de werkgeefster op het spoor gekomen van de door de werkneemster in 2013 opgegeven werkervaring. Het Gerecht overweegt dat dit ontslag op staande voet evenmin rechtsgeldig is gegeven en overweegt daartoe het volgende.

4.14. Uit al wat hiervoor is overwogen, blijkt dat de werkgeefster haar uiterste best heeft gedaan om een reden te zoeken om het dienstverband te beëindigen. Het onderzoeken van antecedenten van voor de indiensttreding had de werkgeefster veel eerder kunnen doen, bij voorkeur natuurlijk voorafgaande aan de indiensttreding of kort daarna toen de werkneemster nog voor bepaalde tijd in dienst was. In plaats daarvan wordt na een eerste ontslag op staande voet deze kwestie opgerakeld. Dat doet de werkgeefster ook nog eens tijdens haar

arbeidsongeschiktheid, en wordt van de werkneemster verlangd, na een eenzijdig onderzoek door de werkgeefster bij de eerdere werkgevers waarvan de werkneemster niet op de hoogte werd gesteld, en onder druk van een ultimatum, terwijl zij nota bene al op staande voet was ontslagen, de inhoudelijke vragen van de werkgeefster hierover te beantwoorden. Dit alles deed zich voor in de korte periode van 31 augustus 2021 tot 9 september 2021. Dat is onzorgvuldig en intimiderend. De werkgeefster had de tijd moeten nemen om de werkneemster de gelegenheid te geven de vragen, als zij daartoe voldoende zou zijn hersteld, te beantwoorden.

4.15. De dringende reden is dus niet komen vast te staan omdat de werkneemster, alhoewel zij haar best heeft gedaan bepaalde informatie aan te leveren, onvoldoende tijd en rust is gegund om de vragen te beantwoorden. Dit geldt temeer nu de werkneemster de informatiebron bij uitstek is om de vragen van de werkgeefster over haar arbeidsverleden te beantwoorden.

4.16. De werkgeefster wijst erop dat de werkneemster als Head Internal Audit Department bij uitstek integer moet zijn en een voorbeeldfunctie vervult. Het Gerecht overweegt hierover dat dit bij een normaler functionerende onderneming natuurlijk het geval is. Echter, zoals hiervoor uitgelegd, is geen sprake van veilige werkomstandigheden en kan de werkneemster niet als enige daarop worden aangesproken. Van haar kan niet worden verwacht als enige leidinggevende functionaris voorbeeldgedrag te vertonen. In geval van onveilige werkomstandigheden moet een cultuuromslag worden bewerkstelligd en dat is een langdurende operatie die inspanning van alle geledingen vergt en waarop de statutaire directie en de Raad van Commissarissen gezamenlijk zwaar moeten inzetten.

De loonvordering

4.17. De vorderingen tot doorbetaling loon en gebruikelijke emolumenten zal het Gerecht dus toewijzen. Over de loonbestanddelen zal het Gerecht de wettelijke verhogingen, ambtshalve gemaximeerd tot 10%, toewijzen alsook de wettelijke rente. De kosten van vervangend vervoer (inclusief benzine) worden afgewezen omdat door de werkgeefster wordt betwist dat de werkneemster deze kosten heeft gemaakt. Hierop heeft de werkneemster niet gereageerd, zodat deze kosten voldoende zijn betwist en het Gerecht aan een nadere beoordeling niet toekomt.

De schadevergoeding wegens handelen in strijd met goed werkgeverschap

4.18. Dan komt het Gerecht toe aan de vordering tot schadevergoeding die de werkneemster instelt. Deze is gebaseerd op artikel 7A:1614y BW: *“De werkgever is in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten, wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.”*

4.19. Kort en zakelijk weergegeven voert de werkneemster de volgende omstandigheden aan: de twee ten onrechte gegeven ontslagen op staande voet waaraan veel ruchtbaarheid is gegeven en die haar verdere carrière in de weg staan, het beschadigen van haar gezondheid door haar tijdens arbeidsongeschiktheid te

bombarderen met schriftelijke vragen en verwijten, het opzettelijk en stelselmatig laten uitlekken van allerlei privacygevoelige informatie richting derden en de media, het voeren van een lastercampagne in de media door de advocaat van de Raad van Commissarissen (en dus van de werkgeefster) en het dreigen met het doen van aangifte bij het Openbaar Ministerie (waarvan op de zitting pas bleek dat de werkgeefster daarvan had afgezien).

4.20. Kort en zakelijk weergegeven verweert de werkgeefster zich als volgt. De werkneemster heeft zelf de media opgezocht op 15 februari 2021 met het blijde bericht dat zij was geselecteerd als een van de topkandidaten voor de functie van CEO. Er is al eerder veel negatief over de werkneemster gepubliceerd en dat gebeurt nu eenmaal nogal snel in de kleine eilandgemeenschap. Mr. Bloem, de advocaat van de Raad van Commissarissen, heeft op eigen titel gesproken en is als zodanig ook naar het Openbaar Ministerie gestapt. De werkgeefster weet ook niet hoe het kan dat vertrouwelijke documenten door haar worden gelekt. Zij heeft actie ondernomen om dat te voorkomen maar met beperkt succes omdat er nu eenmaal met mensen wordt gewerkt en mensen delen informatie. De werkneemster toont niet aan dat zij schade heeft ondervonden, zodat deze vordering volgens de werkgeefster sowieso moet worden afgewezen.

4.21. Het Gerecht overweegt het volgende. Schending van de beginselen van goed werkgeverschap is een zelfstandige aansprakelijkheidsgrond die kan leiden tot een verplichting tot betaling van schadevergoeding. Uit de stellingen van de werkneemster zelf, die zegt een symbolische schadevergoeding van USD 50.000,00 te claimen, vloeit echter voort dat zij de door haar geleden schade niet concreet maakt. Daarmee is gelijk gegeven dat deze vordering, strekkende tot een verklaring voor recht dat dit bedrag door de werkgeefster verschuldigd is, moet worden afgewezen omdat de schade moet worden gesteld en zo nodig aangetoond.

De vordering tot rectificatie

4.22. De werkneemster vordert rectificatie door de werkgeefster, waarbij het de werkneemster met name gaat om de volgende uitlating van de advocaat van de Raad van Commissarissen, mr. Bloem, in onder meer St. Maarten News en The Daily Herald:

"(...) The record shows that when our office, on request of the Supervisory Board and its individual members, started advising about the illegal and irregular behavior of [de werkneemster] and thereafter also Mr. Bienvenido Richardson⁹, we didn't only have to suffer constant misrepresentations, false allegations, twisting of facts and pretending ignorance, but also media publications of deliberate fabrications. (...) Also considering the fact that I can't keep up with the fabrications and distortions, this entire matter is best handled to providing the Public Prosecutors Office with all evidentiary data."

⁹ Voormalig lid van de Raad van Commissarissen.

- 4.23. De werknemster vindt dat zij door de werkgeefster behoed had moeten worden voor dergelijke uitlatingen namens een orgaan van de werkgeefster; de Raad van Commissarissen.
- 4.24. De werkgeefster betwist dit; er rust geen plicht op haar om de werknemster te beschermen tegen dit soort publicaties. Mr. Bloem heeft dit op eigen titel gedaan.
- 4.25. Het Gerecht overweegt dat voormelde uiting is gedaan door mr. Bloem als advocaat van de Raad van Commissarissen van de werkgeefster. Het is moeilijk voorstelbaar dat hij dat louter op eigen titel heeft gedaan, laat staan zonder enige afstemming met de Raad van Commissarissen. Zie ook de stellige instructie van de Raad van Commissarissen aan Dembrook om *“disciplinary action”* en *“other measures”* te nemen tegen de werknemster. De informatie die mr. Bloem verspreidt is afkomstig uit wetenschap van de Raad van Commissarissen en dus van de werkgeefster. Deze uitlatingen zijn dan ook toerekenbaar aan de werkgeefster. Arbeidsrechtelijk gezien is het dan zo dat de werkgeefster de werknemster in het openbaar beschuldigt van *“illegal and irregular behavior”* en dreigt met strafrechtelijke aangifte.
- 4.26. Dit gedrag verhoudt zich niet met de verplichting van de werkgeefster tot het verschaffen van een veilige werkomgeving (artikel 7A:1614x BW) en evenmin met haar verplichting om te handelen in overeenstemming met de beginselen van goed werkgeverschap. Dat dit op Sint Maarten gebruikelijk is (het *“hoge bomen vangen veel wind”*-argument) is niet relevant; ten tijde van de publicatie was de werknemster niet langer de tijdelijke CEO, was zij arbeidsongeschikt en solliciteerde zij naar de functie van CEO. Er is sprake van een opzettelijke beschadigingsactie ten aanzien van de goede naam en privacy van de werknemster die door de werkgeefster had moeten worden voorkomen gelet op haar verplichting tot het organiseren van een veilige werkomgeving, terwijl tot op heden niet is komen vast te staan dat de ernstige beschuldigingen van *“illegal and irregular behavior”* voldoende steun vinden in de feiten. Deze actie van de werkgeefster is dan ook onrechtmatig en moet op grond van artikel 6:167 BW worden gerectificeerd, zoals hieronder is vermeld. De rectificatie wordt gesanctioneerd met dwangsommen, zoals verzocht.

Het verzoek tot voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst

- 4.27. De werkgeefster beroept zich primair op dringende redenen voor ontbinding, te weten dezelfde dringende redenen als die aan de ontslagen op staande voet ten grondslag zijn gelegd. Daarover kan het Gerecht kort zijn: de beide ontslagen zijn inmiddels ten gronde niet rechtsgeldig geacht omdat de dringende redenen niet zijn komen vast te staan. Aan dat oordeel van de bodemrechter is de ontbindingsrechter gebonden. In eventueel hoger beroep van de beslissingen over de rechtsgeldigheid van de beide ontslagen kan natuurlijk anders over de nietigheid van de ontslagen op staande voet worden gedacht.
- 4.28. Subsidiair beroept de werkgeefster zich op veranderde omstandigheden. Zij legt daaraan ten grondslag dezelfde feiten en omstandigheden die aanleiding

hebben gegeven tot de dringende reden, maar ook een aantal andere kwesties uit het (niet altijd) recente verleden, te weten: de werkhouding van de werknemster, haar communicatiestijl in e-mails, het zelf laten repareren van een bedrijfsauto, het strategisch verzamelen van informatie over collega's om dat later tegen hen te kunnen gebruiken, een advocatendeclaratie, het ten onrechte ontvangen van een huurtoelage en het nalaten om verantwoording af te leggen over de studietoelage van USD 65.000,00. Dat alles is volgens de werkgeefster in strijd met de *Code of Ethics* die onder verantwoordelijkheid van de werknemster door de werkgeefster is ingevoerd.

4.29. De werknemster betwist een en ander gemotiveerd.

4.30. Het Gerecht overweegt het volgende. Verwezen wordt naar wat door de bodemrechter in het algemeen is overwogen over de arbeidsverhouding tussen partijen en specifiek over de beide ontslagen op staande voet. Verder geldt dat in de ontbindingsprocedure van de rechter een billijkheidsoordeel wordt gevraagd, zowel qua beslissing over de ontbinding als over een eventuele vergoeding. Het betreft dus niet een zuiver juridisch oordeel.

4.31. Voor het Gerecht weegt zwaar dat sprake is van een onveilige werkomgeving die al jaren voortduurt en waarin werknemers zich anders gedragen dan wordt verwacht. Daarbij sluit het Gerecht overigens niet uit dat ook de werknemster, en niet alleen haar collega's en leidinggevenden, ook dergelijk ander gedrag heeft vertoond. Het Gerecht heeft namelijk communicatie per e-mail van de werknemster onder ogen gehad die niet als hoffelijk en zakelijk is te beschouwen. Verder weegt zo mogelijk nog zwaarder dat de werkgeefster overduidelijk een strategie heeft bedacht om van de werknemster af te komen en daarbij weinig middelen heeft geschuwd. Normaliter zou een werknemer die dit is overkomen niet eens meer willen werken voor een dergelijke werkgever, genoeg nemen met een vergoeding en elders het geluk beproeven. Maar, zoals eerder overwogen, dit is geen normale arbeidszaak maar een veldslag in de oorlog tussen twee kampen over wie de macht krijgt binnen de onderneming van de werkgeefster.

4.32. Gelet op alle omstandigheden van het geval, met name dat de werknemster wil blijven werken voor de werkgeefster en de overduidelijke steun heeft van de aandeelhouder, het Land Sint Maarten, zal het Gerecht het verzoek om een voorwaardelijke ontbinding afwijzen. Daarmee neemt het Gerecht ook in ogenschouw dat bij een voorwaardelijke ontbinding, gelet op wat er ten gronde over de ontslagen op staande voet is overwogen, een relatief hoge vergoeding aan de werknemster zou worden meegegeven. Dat vindt het Gerecht echter niet terecht, nu beide kampen het hebben laten aankomen op een weinig verheffende strijd om het statutair bestuurderschap binnen een overheidsdeelneming.

De proceskosten

4.33. In alle drie de procedures is de werkgeefster (overwegend) in het ongelijk gesteld. Zij wordt daarom in de proceskosten veroordeeld. Het Gerecht zal het gebruikelijke tarief verdubbelen nu de werknemster is geconfronteerd met twee

onterechte ontslagen op staande voet en een voorwaardelijke ontbindingsprocedure. Zij heeft daarvoor hoge kosten van rechtsbijstand moeten maken.

5. De beslissing

Het Gerecht:

in de procedures SXM202101061 en SXM202101174 (loonvorderingsprocedures):

veroordeelt de werkgeefster tot doorbetaling van het gebruikelijk loon en emolumenten, te vermeerderen met de tot 10% gemaximeerde wettelijke verhogingen en de wettelijke rente, te rekenen vanaf de data van opeisbaarheid van de respectieve betalingsverbintenissen,

veroordeelt de werkgeefster om, binnen 48 uur na dit vonnis, over te gaan tot plaatsing van de volgende rectificatie op de websites van The Daily Herald, SMN News en SintMaartenNews.com:

"The Court of First Instance of Sint Maarten by judgment of 3 November 2021 ordered N.V. GEBE to place the following announcement:

On 2nd and 3rd July 2021, Mr. Bloem, attorney of the Supervisory Board of N.V. GEBE, stated in various media, among other things, that our employee Ms. S. Daniel displayed "illegal and irregular behavior" and that he will provide the Public Prosecutors Office with evidentiary data. The Court has found that these statements unlawfully harm the interests of our employee Ms. S. Daniel and that N.V. GEBE is required to safeguard Ms. S. Daniel against such allegations in the media. N.V. GEBE emphasizes that these statements are not supported by N.V. GEBE in any way."

veroordeelt de werkgeefster tot betaling van een dwangsom van USD 500,00 voor elke dag, een gedeelte van een dag daaronder begrepen, dat zij aan deze veroordeling niet of niet volledig gehoor geeft,

in de procedure SXM202101065 (de ontbindingsprocedure):

wijst het verzoek tot ontbinding van de werkgeefster af,

in alle drie de procedures:

veroordeelt de werkgeefster in de proceskosten, aan de zijde van de werkneemster begroot op NAf. 651,00 aan verschotten en op NAf. 6.000,00 aan salaris gemachtigde, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 14 dagen na heden;

verklaart de veroordelingen uitvoerbaar bij voorraad,

wijst af het meer of anders gevorderde.

Deze beschikkingen zijn geweest door mr. A.J.J. van Rijen, rechter, en op 3 november 2021 uitgesproken ter openbare terechtzitting in aanwezigheid van de griffier.

