

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens detentie zonder toekenning vergoeding. Voortduren arbeidsovereenkomst kan niet van werkgever worden gevergd

Werknemer is sedert 1 oktober 2005 in dienst van werkgever, laatstelijk in de functie van delivery controller. Thans verzoekt werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daartoe wordt het volgende aangevoerd. Werknemer is op 11 mei 2011 veroordeeld tot een gevangenisstraf van dertien jaar wegens doodslag en opzettelijke brandstichting. Tegen die uitspraak is geen hoger beroep ingesteld. De gepleegde misdrijven zijn zeer ernstig en omdat ze opzettelijk begaan zijn zeer verwijtbaar. Als gevolg van de veroordeling zal werknemer zijn werkzaamheden vele jaren niet kunnen uitvoeren. Vanwege de ontwikkelingen op het gebied van het werkveld van werkgever kan werknemer na zijn detentie niet meer terugkeren. Voorts levert de afwezigheid van werknemer organisatorische problemen op. De functie van werknemer kan niet opgevuld worden zolang werknemer deze functie nog bekleedt.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De enkele omstandigheid dat werknemer wegens misdrijven in de privésfeer is veroordeeld tot een gevangenisstraf van dertien jaar is op zichzelf onvoldoende om een dringende reden aan te nemen. Vanwege de lange duur van de detentie kan ervan worden uitgegaan dat werknemer volledig van zijn werk zal zijn vervreemd wanneer hij uiteindelijk in vrijheid wordt gesteld. Werknemer kan door eigen toedoen zijn werkzaamheden niet meer verrichten. Van werkgever kan onder deze omstandigheden niet worden verlangd dat deze de functie ongewijzigd in stand houdt of dat er na de detentie voor werknemer een passende functie wordt gecreëerd. Dit neemt niet weg dat er geen dringende urgentie is bij het ontbinden van de arbeidsovereenkomst. Het duurt immers nog minimaal zeven jaar voordat werknemer in aanmerking zou kunnen komen voor vervroegde invrijheidsstelling en zijn werkzaamheden zou kunnen hervatten. Dat is de reden waarom de kantonrechter het geheel van alle omstandigheden niet als een dringende reden zal aanmerken. Alles bij elkaar genomen kan echter niet van werkgever worden gevergd dat de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst zal dan ook worden ontbonden op grond van een verandering in omstandigheden. Omdat werknemer door eigen toedoen niet in staat zal zijn tot het verrichten van zijn werkzaamheden, wordt geen vergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 29-09-2011

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2011:BT6348

Zaaknummer: 772454

Rechters: G.J. Roeterdink

Wetsartikelen: 7:685 BW