

RECHTSPRAAK

Stichting Warande/werknemer

Werknemer is als vermist is opgegeven en werkgever heeft ondanks pogingen om met werknemer in contact te komen al een jaar niets meer van hem vernomen. Ontbinding arbeidsovereenkomst op basis van h-grond. Wel transitievergoeding verschuldigd.

Werknemer is sinds 15 juni 2011 in dienst van (de rechtsvoorganger van) Warande, laatstelijk in de functie van eerste servicemedewerker facilitaire dienst. Warande verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671b en 7:669 lid 3 sub e, althans h BW. Warande legt aan haar verzoek ten grondslag dat werknemer sinds 11 december 2014, zonder een voor haar bekende reden, niet meer op het werk is verschenen. Op 22 december 2014 heeft Warande van een broer van werknemer vernomen dat hij als vermist was opgegeven. Vanaf 1 januari 2015 heeft Warande geen loon c.a. meer betaald. Ondanks pogingen van Warande om met werknemer in contact te komen, is van hem (of via zijn familieleden over hem) niets meer vernomen. Ook via het Openbaar Ministerie heeft Warande tevergeefs geprobeerd een verblijfplaats te achterhalen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Warande heeft geen feiten of omstandigheden gesteld waaruit kan worden afgeleid dat werknemer van zijn niet-verschijnen een verwijt kan worden gemaakt. Evenmin kan worden vastgesteld dat hem kan worden verweten dat hij Warande niet over zijn situatie heeft geïnformeerd. Het moge zo zijn dat werknemer jegens Warande gehouden was om niet zonder goede grond van het werk weg te blijven en haar over de reden van zijn niet-verschijnen in te lichten, maar als – zoals in dit geding – niet kan worden vastgesteld wat hiervan de reden was, kan niet worden aangenomen dat hem daarvan een verwijt is te maken en kan de arbeidsovereenkomst niet op de e-grond worden ontbonden. Op de subsidiaire grondslag, de zogenoemde h-grond, kan de arbeidsovereenkomst wél worden ontbonden. Uit de parlementaire geschiedenis van de totstandkoming van de Wet werk en zekerheid volgt weliswaar dat de wetgever met deze ‘restcategorie’ het oog heeft gehad op detentie of illegaliteit van de werknemer of het ontbreken van een tewerkstellingsvergunning, maar deze opsomming was – ook gezien de later in het wetgevingsproces gegeven nadere voorbeelden – niet limitatief bedoeld. De regering heeft wel benadrukt dat de h-grond niet mag worden gebruikt om enkele van de in artikel 7:669 lid 3 onder a tot en met g BW genoemde gronden, die elk op zichzelf beschouwd onvoldoende kunnen worden onderbouwd, samen als h-grond aan te merken. Daarvan is in dit geval geen sprake. De kantonrechter merkt de omstandigheden die Warande aan het verzoek ten grondslag heeft gelegd aan als andere dan de in artikel 7:669 lid 3 onder a tot en met g genoemde omstandigheden, en is van oordeel

dat die zodanig zijn dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Waranda heeft er, nu door werknemer al geruime tijd geen invulling aan de arbeidsovereenkomst meer wordt gegeven, een gerechtvaardigd belang bij dat het dienstverband met hem ook formeel wordt beëindigd. Voor toepassing van het bepaalde in artikel 7:671b lid 8 aanhef en onder b BW bestaat geen grond, omdat niet kan worden vastgesteld dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Op dit laatste stuit het verzoek van Warande af om te bepalen dat zij aan werknemer geen transitievergoeding verschuldigd is.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:9190

Zaaknummer: 4601026 UE VERZ 15-553 LH/1040

Rechters: P. Dondorp

Advocaten: M. Stevens

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW en 7:671b BW