

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Werkverzuim als gevolg van voorlopige hechtenis (wegens verdenking hennep-teelt) is onvoldoende grond voor ontslag op staande voet Office Manager. Afwijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek op basis van h-grond, e-grond en g-grond.

Werkneemster is in dienst in de functie van Office Manager. Op 14 maart 2016 is zij in Duitsland aangehouden op verdenking van een strafbaar feit. Sindsdien verblijft werkneemster in voorlopige hechtenis en heeft werkgeefster geen salaris meer betaald. Op 28 maart 2016 is werkneemster op staande voet ontslagen wegens werkweigering. Werkneemster verzoekt het ontslag te vernietigen. Zij stelt zich op het standpunt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. In zijn uitspraak van 17 december 2010 (ECLINL:HR:2010:BO1821) heeft de Hoge Raad geoordeeld dat er geen grond bestaat voor een algemene ‘subregel’ dat werkverzuim als gevolg van een onherroepelijke strafrechtelijke veroordeling in beginsel, behoudens bijzondere omstandigheden, een dringende reden vormt die ontslag op staande voet rechtvaardigt. Dat geldt evenzeer indien het werkverzuim het gevolg is van een veroordeling wegens een ernstig delict waardoor de werknemer nog geruime tijd gedetineerd blijft, aldus de Hoge Raad. Indien bij een onherroepelijke strafrechtelijke veroordeling een dergelijke subregel niet kan worden aangenomen, kan dat al zeker niet in een situatie van voorlopige hechtenis (zoals hier aan de orde), waarbij van een veroordeling van de werknemer nog geen sprake is. Steun hiervoor vindt de kantonrechter ook in de wet zelf. De wet geeft een aantal voorbeelden van gevallen die een dringende reden zouden kunnen opleveren. Gezien de terminologie van artikel 7:678 lid 2 onderdeel d BW heeft de wetgever bedoeld dat vast moet staan dat de werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan een misdrijf en dat de enkele verdenking daarvan niet voldoende is voor de conclusie dat er sprake is van een dringende reden. Een verdenking kan dus op grond van de wet geen objectief dringende reden zijn (zie ook mr. dr. M.M. Koevoets, ‘Niet in de bak en toch ontslag?’, *ArbeidsRecht* 2002/63). Verder is komen vast te staan dat werkgeefster op of rondom 14 maart 2016 op de hoogte is gebracht van de aanhouding. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag wordt toegewezen.

Ten aanzien van het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van werkgeefster wordt als volgt geoordeeld. Het beroep op artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW faalt. Deze grond is slechts bedoeld voor bijzondere gevallen die niet zijn terug te voeren op de omstandigheden als

genoemd onder artikel 7:669 lid 3 onderdeel a tot en met g BW. De memorie van toelichting noemt als voorbeelden detentie en illegaliteit van de werknemer en – gedurende de parlementaire behandeling – ook bijvoorbeeld de voetbaltrainer die wordt ontslagen wegens achterblijvende resultaten en de manager met wie verschillen van inzicht bestaan over het te voeren beleid. De kantonrechter is van oordeel dat voorlopige hechtenis niet gelijkgesteld kan worden met detentie als bedoeld in de memorie van toelichting, nu detentie gebaseerd is op een strafrechtelijke veroordeling en voorlopige hechtenis niet. Het beroep op artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW faalt ook. Het enkele feit dat een werknemer vanwege verdenking van een strafbaar feit en de daaruit voortvloeiende voorlopige hechtenis werk verzuimt, is op zichzelf nog geen redelijke grond voor ontbinding. Immers ook in het arbeidsrecht geldt het beginsel dat iemand aan enig strafbaar feit onschuldig wordt geacht zolang zijn schuld niet is komen vast te staan (de ‘onschuldpresumptie’). Er zullen dus altijd bijkomende omstandigheden moeten worden aangevoerd die een beëindiging rechtvaardigen. Deze bijkomende omstandigheden heeft werkgeefster naar voren gebracht bij de g-grond. Ook het beroep op de g-grond faalt. De vraag is of het verlies aan vertrouwen in werkneemster heeft geleid tot een zodanig (objectief) verstoorde arbeidsverhouding met werkgeefster dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werkneemster te laten voortduren. Die vraag beantwoordt de kantonrechter ontkennend. Daartoe acht hij allereerst van wezenlijk belang dat er geen verband bestaat tussen de aard van het strafbare feit (hennepteelt) en de aard van het werk (het verrichten van secretariaats- en administratieve werkzaamheden). Ook heeft het strafbare feit niet op het werk plaatsgevonden. Evenmin is gebleken dat werkgeefster door het strafbare feit in de publiciteit is betrokken of dat zij door het strafbare feit klanten heeft verloren. Een herstel van de vertrouwensrelatie moet mogelijk worden geacht. Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Werkneemster heeft na het einde van de voorlopige hechtenis recht op wedertewerkstelling en, voor zover zij zich dan beschikbaar voor werk stelt en houdt, recht op loon.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-08-2016

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2016:5505

Zaaknummer: 5110809 AZ VERZ 16-85 en 5115790 AZ VERZ 16-87

Rechters: J.L. Sierkstra

Advocaten: T.B.M. Kersten en M.J.M. Groen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:678 BW