

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van werknemer die werkzaam was bij Jumbo Supermarkten wordt ontbonden op de h-grond. Werknemer is veroordeeld voor een gevangenisstraf van 54 maanden en heeft bovendien binnen de criminele organisatie de bijnaam “Jumbo” gebruikt.

Feiten

Werknemer is sinds 16 januari 1999 in dienst bij Jumbo Supermarkten in de functie van specialist proces. Op 30 juni 2020 is werknemer door de politie aangehouden en in voorarrest geplaatst. Na de opheffing van het voorarrest heeft werknemer zijn werkzaamheden bij Jumbo Supermarkten hervat vanaf 20 augustus 2021 tot 10 juni 2022. Bij vonnis van 10 juni 2022 is werknemer door de meervoudige kamer voor strafzaken veroordeeld tot een gevangenisstraf van 54 maanden wegens deelname aan een criminele organisatie die zich bezighield met de invoer van cocaïne en witwassen. De voorlopige hechtenis wordt hierop in mindering gebracht. Jumbo Supermarkten verzoekt de arbeidsovereenkomst van werknemer te ontbinden op grond van omstandigheden die zodanig zijn dat van Jumbo Supermarkten redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (h-grond). Als ontbinding op die grond niet wordt toegewezen, wordt verzocht om ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. De zaak heeft in de media de nodige aandacht gekregen onder de naam 'Flamencoproces'. Werknemer had zichzelf binnen de criminele organisatie de bijnaam “Jumbo” toegeëigend. Werknemer heeft de naam Jumbo Supermarkten derhalve misbruikt voor criminele doeleinden. Dat rekent Jumbo Supermarkten werknemer aan. Werknemer moet een detentie uitzitten van 3,5 jaar. Hierdoor kan werknemer voor een lange periode van jaren niet aan zijn verplichtingen uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst voldoen. Van Jumbo Supermarkten kan niet worden verwacht de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarnaast is als gevolg van de veroordeling sprake van een ernstige en onherstelbare vertrouwensbreuk van Jumbo Supermarkten tegenover werknemer. Door zijn handelwijze heeft werknemer het vertrouwen van Jumbo Supermarkten in hem zo geschonden, dat ook na detentie een vruchtbare samenwerking niet meer tot de mogelijkheden behoort. Herplaatsing ligt niet in de reden nu detentie de grond voor ontbinding is. Ook op basis van de onherstelbare vertrouwensbreuk kan van Jumbo Supermarkten niet worden gevergd werknemer te herplaatsen en ligt herplaatsing niet in de rede. Omdat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld, verzoekt Jumbo Supermarkten de kantonrechter te bepalen dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding. Evenmin komt werknemer voor een billijke vergoeding in aanmerking.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. De h-grond geldt als een zogenoemde 'vangnetbepaling' voor omstandigheden die niet vallen onder de andere ontslaggronden, maar die wel van dien aard zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. In de parlementaire geschiedenis wordt - onder meer - detentie als voorbeeld genoemd. Als onweersproken staat vast dat werknemer is veroordeeld voor een gevangenisstraf van 54 maanden. Gedurende zijn detentie kan werknemer zijn werkzaamheden voor Jumbo Supermarkten niet uitvoeren. Daarnaast heeft werknemer binnen de criminele organisatie de naam "Jumbo" gebruikt. De kantonrechter kan zich voorstellen dat Jumbo daar niet blij mee is. Volgens het oordeel van de kantonrechter is sprake van omstandigheden die zodanig zijn dat van Jumbo Supermarkten niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Nu de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de h-grond wordt toegewezen, kan in het midden blijven of sprake is van een voldragen g-grond. Naar het oordeel van de kantonrechter kan de arbeidsovereenkomst van werknemer worden ontbonden zonder rekening te houden met de opzegtermijn. De situaties die worden genoemd in de wetsgeschiedenis omtrent ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer zien strikt genomen op het geval waarin de werknemer bij de werkgever een van de genoemde misdrijven pleegt. Volgens de kantonrechter kan deze situatie echter naar analogie worden toegepast. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 28 oktober 2022.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:9767

Zaaknummer: 10040039 / VZ VERZ 22-10484

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: H.J.M. Strik

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:671b lid 9 BW