

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst met werknemer van Seatec die zes maanden in voorlopige hechtenis heeft gezeten en geen openheid van zaken heeft gegeven wordt ontbonden wegens een verstoorde arbeidsrelatie onder toekenning van de transitievergoeding (€ 11.952 bruto).

Feiten

Werknemer is op 1 januari 1990 in dienst getreden bij Seatec UK limited (hierna: Seatec), onderdeel van V-ships international dat zich bezighoudt met technische maritieme services, en ontving laatstelijk een brutomaandsalaris van € 1.073,27 exclusief emolumenten. Op 19 juli 2022 is werknemer aangehouden op verdenking van betrokkenheid bij een cocaïnewasserij in een eigen loods die zich op 25 meter van zijn woning bevond en die hij verhuurde aan een derde. Op 20 juli 2022 is werknemer niet op het werk verschenen. Bij brief van 1 augustus 2022 heeft Seatec aan werknemer geschreven dat sinds 20 juli verschillende pogingen zijn gedaan hem te bereiken en dat zijn loon wordt stopgezet als gevolg van zijn ongeoorloofde afwezigheid. Op 15 november 2022 heeft Seatec aan werknemer geschreven dat zij graag met hem in contact komt. Op 16 december 2022 heeft de gemachtigde van werknemer aan Seatec bericht dat werknemer voorlopig gedetineerd is aangezien hij verdachte is in een strafzaak en dat dit reeds op 19 juli 2022 aan Seatec is gecommuniceerd via een voicemailbericht. Op 4 januari 2023 is aan Seatec bericht dat op 6 januari een pro-formazitting zal plaatsvinden. Op 10 januari 2023 is de voorlopige hechtenis van werknemer wegens persoonlijke omstandigheden geschorst en heeft werknemer zich weer beschikbaar gesteld voor het verrichten van werkzaamheden bij Seatec. Op 16 januari 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen partijen. Op 23 januari 2023 heeft werknemer aanspraak gemaakt op het salaris vanaf 10 januari 2023. Op 31 januari 2023 heeft werknemer te kennen gegeven dat hij niet op het beëindigingsvoorstel van Seatec ingaat en heeft hij verzocht om hervatting van zijn werkzaamheden. Seatec verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsrelatie dan wel overige omstandigheden dan wel een combinatie van deze gronden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vooropgesteld wordt dat ook in het arbeidsrecht de onschuldpresumptie geldt. Totdat sprake is van een onherroepelijke uitspraak in de strafzaak, moet werknemer dan ook voor onschuldig worden gehouden aan enig strafbaar feit. Om die reden kan geen sprake zijn van ontbinding wegens verwijtbaar handelen. Het had weliswaar op de weg van werknemer gelegen Seatec openheid van zaken te geven over de strafzaak,

maar dat hij dit heeft nagelaten leidt niet tot een ander oordeel. De kantonrechter acht het echter begrijpelijk en bovendien gerechtvaardigd dat Seatec het vertrouwen in werknemer en in een voortzetting van de samenwerking met hem is verloren. Vooropgesteld wordt dat het feit dat werknemer zes maanden in voorlopige hechtenis heeft gezeten en het feit dat die geschorst en niet opgeheven is, een indicatie vormt dat sprake is van een forse strafrechtelijke verdenking. Ter zitting heeft de kantonrechter werknemer diverse vragen gesteld over de concrete strafrechtelijke verdenking waarop de voorlopige hechtenis is gebaseerd, het vooronderzoek in de strafzaak en over de schorsing. Werknemer heeft enkel in zeer algemene bewoordingen geantwoord. Het had naar het oordeel van de kantonrechter op de weg van werknemer gelegen meer toe te lichten dan hij heeft gedaan. Begrijpelijk is dat Seatec als werkgeefster in het kader van de vertrouwensrelatie meer antwoorden wenst te krijgen. Seatec heeft er groot belang bij op geen enkele wijze te worden geassocieerd met de drugswereld. Hierbij wordt nog opgemerkt dat Seatec onweersproken heeft gesteld dat de functie van werknemer door een derde is ingevuld. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens een verstoorde arbeidsrelatie onder toekenning van de transitievergoeding (€ 11.952 bruto). Nu immers geen sprake is van verwijtbaar handelen, is zeker geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. De kantonrechter ziet tot slot geen aanleiding werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:4997

Zaaknummer: 10383276 VZ VERZ 23-2680

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: M.H.J.M. Stassen en E.F.H.M. Voets

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671b BW en 7:673 BW