

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgever wegens verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding afgewezen, maar wegens overige omstandigheden (h-grond) toegewezen onder toekenning van de transitievergoeding (€ 2.022,99 bruto). Werknemer zal 1 jaar en 8 maanden gedetineerd zijn.

Feiten

Werknemer is op 23 maart 2021 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van operator tegen een brutomaandsalaris van € 2.564,39 exclusief toeslagen en vakantiegeld. Op 2 oktober 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld, waarna het werkgeefster niet is gelukt, ook niet via familieleden, met werknemer in contact te komen. Op 24 oktober heeft werkgeefster te horen gekregen dat werknemer in het buitenland in voorlopige hechtenis zit, omdat hij twee illegale personen zou hebben geholpen de grens over te steken. Op 31 oktober 2022 staakt werkgeefster het loon en is werknemer gesommeerd contact op te nemen. Op 4 november 2022 neemt werknemer contact op vanuit de gevangenis. Op 1 december 2022 is werkgeefster geïnformeerd dat de voorlopige hechtenis met één maand is verlengd. Op 6 december is werknemer opnieuw gesommeerd nadere informatie te verstrekken. Op 12 december 2022 verneemt werkgeefster via familie van werknemer dat op 23 januari 2023 een zitting staat gepland. Na 23 januari 2023 heeft werkgeefster niets meer van werknemer vernomen en hem wederom om nadere informatie verzocht. Op 8 februari respectievelijk 14 februari 2023 verneemt werkgeefster dat de zitting is verplaatst naar 13 februari 2023 respectievelijk 9 maart 2023. Na het indienen van het verzoekschrift verneemt werkgeefster dat de zitting is verplaatst naar 13 april 2023. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder meer wegens de restgrond (h-grond). Tijdens de mondelinge behandeling heeft de vrouw van werknemer verteld dat werknemer op 29 mei 2023 is veroordeeld tot een gevangenisstraf voor 1 jaar en 8 maanden wegens mensensmokkel.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster verwijt werknemer dat hij zich valselijk ziek heeft gemeld en haar niet adequaat heeft geïnformeerd. Dat laatste verwijt impliceert dat werknemer informatie had over zijn detentie en deze niet heeft verstrekt, maar dat verwijt komt niet vast te staan. Vaststaat dat werknemer een aantal keer zelf contact heeft opgenomen met werkgeefster en dat de familie van werknemer werkgeefster ook van informatie heeft voorzien zodra zij daarvan op de hoogte raakte. Uit het ter zitting gestelde blijkt verder dat de informatievoorziening vanuit de Sloveense autoriteiten niet overvloedig en helder is geweest.

Onder deze omstandigheden kan geen verwijtbaar handelen worden aangenomen. Om dezelfde reden kan geen sprake zijn van een verstoorde arbeidsrelatie.

Ten aanzien van de h-grond overweegt de kantonrechter als volgt. Detentie kan een grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst opleveren. De detentie moet zodanig zijn dat van een werkgever in redelijkheid niet kan worden verwacht de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bij de beantwoording van deze vraag wegen mee de zwaarte van het delict, de duur van de vrijheidsbeneming, de wijze waarop dit afstraalt op werkgever, de impact die de detentie heeft op de organisatie van werkgever, de leeftijd van werknemer, de duur van het dienstverband en de arbeidsmarktpositie van werknemer. Gezien de verklaringen ter zitting neemt de kantonrechter aan dat werknemer 1 jaar en 8 maanden in Slovenië is gedetineerd, waardoor hij gedurende die tijd niet aan zijn verplichtingen kan voldoen. Dat werkgeefster geen loon hoeft te betalen gedurende detentie, doet niet af aan het belang van werkgeefster bij beëindiging. Daarnaast weegt de kantonrechter mee dat werkgeefster iemand anders de functie van werknemer heeft aangeboden, die zij geen perspectief kan bieden zolang onduidelijk is of werknemer terugkeert. Het verzoek tot verkorting van detentie wegens persoonlijke omstandigheden aan de Sloveense autoriteiten is daarnaast weliswaar ingediend, maar onduidelijk is wanneer dit verzoek in behandeling zal worden genomen en wat de uitkomst daarvan is. Tot slot neemt de kantonrechter in zijn oordeel mee dat het dienstverband van werknemer kort is geweest. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen onder toekenning van de transitievergoeding (€ 2.022,99 bruto).

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:4822

Zaaknummer: 10406171 AZ VERZ 23-15

Rechters: Rouwen

Advocaten: C. Buitelaar en B.J. van Rijswijk

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:673 BW