

RECHTSPRAAK

Billijke vergoeding van voor mensenhandel veroordeelde werknemer vastgesteld op nihil, onder meer omdat werknemer niet transparant was over werkzaamheden voor bouwbedrijf vader tijdens werktijd. Bouwbedrijf bleek later dekmantel te zijn voor strafbare feiten.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2018 in dienst getreden bij JAS Forwarding (Netherlands) B.V. (hierna: JAS) in de functie van IMEX Cell coördinator, met een salaris van laatstelijk € 3.500,97 exclusief emolumenten. Op 11 mei 2022 is werknemer in voorlopige hechtenis genomen. Op 21 mei 2022 is hij in vrijheid gesteld waarna hij op 14 juni 2022 opnieuw in hechtenis is genomen. JAS heeft betaling van het loon vanaf 14 juni 2022 stopgezet. Op 17 april 2023 is werknemer veroordeeld voor (medeplegen van) mensenhandel (seksuele uitbuiting gedurende langere tijd van drie jonge, kwetsbare vrouwen), waarbij hem een gevangenisstraf van vier jaar is opgelegd. JAS heeft bij brief van 24 april 2023 de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 30 april 2023 wegens ernstig verwijtbaar handelen. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat JAS de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW heeft opgezegd wegens het ontbreken van een geldige reden voor het ontslag. De kantonrechter heeft de verzochte verklaring voor recht dat JAS niet rechtsgeldig heeft opgezegd evenwel afgewezen, aangezien werknemer heeft berust in de opzegging. Voorts heeft de kantonrechter geoordeeld dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Daartoe is redengevend geacht dat werknemer JAS een lange periode heeft voorgelogen over zijn regelmatige afwezigheid op het werk. Volgens de kantonrechter blijkt daarnaast uit een door JAS overgelegde WhatsApp-conversatie tussen werknemer en een van de slachtoffers van het misdrijf waarvoor werknemer is veroordeeld, dat hij onder werktijd intensief heeft gecorrespondeerd met het slachtoffer en hiermee is komen vast te staan dat werknemer (mede) onder werktijd de feiten heeft gepleegd waarvoor hij is veroordeeld. Daarbij komt dat werknemer JAS niet deugdelijk heeft geïnformeerd over het feit dat hij in hechtenis is genomen, aldus de kantonrechter. De verzoeken om een billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding zijn wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Verklaring voor recht

Naar het oordeel van het hof is de enkele omstandigheid dat werknemer heeft berust in de opzegging onvoldoende om aan te nemen dat hij geen (voldoende) belang heeft bij zijn verzoek. Daar komt bij dat een rechterlijk oordeel over de rechtsgeldigheid van de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst van belang is bij de beoordeling van het verzoek om een gefixeerde schadevergoeding van werknemer. Het hof is derhalve van oordeel dat op grond van artikel 3:303 BW het belang van werknemer voldoende is om zijn verzoek te rechtvaardigen.

Billijke vergoeding

Het hof stelt vast dat JAS met schending van artikel 7:671 BW heeft opgezegd. Werknemer heeft op grond van artikel 7:681 lid 1 sub a BW in beginsel recht op een billijke vergoeding. Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding overweegt het hof als volgt. De inkomensschade ziet hooguit op enkele maanden, omdat voldoende aannemelijk is dat JAS – de opzegging weggedacht – een ontbindingsprocedure zou zijn gestart en dat deze zou zijn toegewezen. Rekening houdend voorts met de mate van verwijtbaarheid van werknemer en de ernst van zijn gedragingen op grond waarvan is opgezegd, is er aanleiding de billijke vergoeding vast te stellen op nihil. Daarbij is in aanmerking genomen dat werknemer richting JAS heeft gelogen over zijn afwezigheid op het werk op 11 mei 2022. Hij heeft JAS bericht dat hij op 11 mei 2022 in Turkije een auto-ongeluk heeft gehad en in het ziekenhuis lag, terwijl hij in werkelijkheid die dag in voorlopige hechtenis was genomen. Daarnaast acht het hof van belang dat werknemer richting JAS niet transparant is geweest over zijn werkzaamheden voor het bouwbedrijf van zijn vader tijdens werktijd. Van de politie heeft JAS achteraf vernomen dat dit bouwbedrijf een dekmantel is voor de strafbare feiten waarvoor hij inmiddels is veroordeeld.

Gefixeerde schadevergoeding

De kantonrechter heeft de door werknemer verzochte gefixeerde schadevergoeding gematigd tot nihil vanwege de bijzondere omstandigheden van dit geval. Voor de matiging geldt echter een wettelijk minimum (het loon over de opzegtermijn). Artikel 7:672 lid 12 BW betreft een dwingende wetsbepaling en voor verdere matiging van de schadevergoeding dan de genoemde minimumgrens, gelden zware (motiverings)eisen, waarvan in dit geval niet is gebleken. De gefixeerde schadevergoeding van één maand wordt alsnog toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 17-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1572

Zaaknummer: 200.336.053/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, A.S. Arnold en T.S. Pieters

Advocaten: H.R. Yücesan en A.J.D. Bekius

Wetsartikelen: 7:681 BW