

RECHTSPRAAK

Rob Heijkoop Trading B.V./werknemer

Ontbinding vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft onvoldoende contact gehouden met werkgever tijdens en na voorlopige hechtenis en nagelaten om – na zijn vrijlating – zijn stinkende best te doen zijn baan te behouden.

Werknemer is sinds 8 november 2004 bij Rob Heijkoop Trading B.V. (hierna: RHT) in dienst, laatstelijk in de functie van magazijnmedewerker. Op 7 oktober 2015 belde de vriendin van werknemer naar RHT met de mededeling dat werknemer vermoedelijk in hechtenis was genomen. Op 9 november 2015 nam werknemer telefonisch contact op met RHT. De strafzaak tegen werknemer diende op 7 januari 2016. Een medewerker van RHT woonde de zitting bij. RHT heeft op 20 januari 2016 een brief gestuurd aan werknemer met de mededeling dat sinds 7 januari 2016 niets meer van hem is vernomen en dat RHT uiterlijk 25 januari 2016 een reactie van hem verwachtte, bij uitblijven waarvan RHT zich genoodzaakt zou zien een beëindigingsprocedure te starten. Op 21 januari 2016 is werknemer vrijgesproken door de rechtbank. Op 26 januari 2016 belde werknemer met RHT. In de tijd dat werknemer in detentie zat zijn zijn certificaten verlopen. Op 24 februari 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld. RHT verzoekt thans de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, zonder toekenning van een vergoeding aan werknemer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel (langdurige) voorlopige hechtenis op zichzelf geen grond is voor ontbinding is het toch mogelijk dat daardoor de situatie ontstaat waarbij partijen afscheid van elkaar moeten nemen. In het onderhavige geval staat vast dat werknemer – via zijn vriendin – op 7 oktober 2015 weliswaar melding gemaakt heeft van het feit dat hij opgepakt was, maar dat er daarna bijna een maand voorbij ging voor hij weer contact opnam met RHT. Daarna heeft werknemer weer ruim acht weken niets van zich laten horen, terwijl een goed werknemer tekst en uitleg geeft en in elk geval contact blijft onderhouden met zijn werkgever. Deze moet immers weten waar hij aan toe is in verband met aanpassingen in de bedrijfsvoering. Dat werknemer ervoor gekozen heeft RHT niet bij zijn problemen te betrekken is zijn goed recht, maar de keerzijde is wel dat hij RHT daarmee van zich heeft vervreemd. In elk geval was de situatie waarbij tijdens de behandeling ter zitting op 7 januari 2016 de aard van de beschuldiging (poging tot doodslag en openbare geweldpleging) en het strafblad van werknemer als een bom bij RHT insloegen vermeden. Na zijn vrijlating in januari 2016 had van werknemer verwacht mogen worden dat hij zijn stinkende best zou doen zijn baan te behouden. Dit is niet gebeurd. Onbegrijpelijk is dat werknemer geen werk heeft gemaakt van het alsnog behalen van de verlopen certificaten zodat hij weer door RHT ingezet

kon worden, want dat deze verlopen waren kwam voor zijn rekening en risico. In plaats daarvan meldde werknemer zich ziek. Dit was voor RHT de druppel die de emmer deed overlopen. De kantonrechter is van oordeel dat er inmiddels sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding in de zin van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Herplaatsing in een andere passende functie in de kleine onderneming van RHT ligt niet in de rede. Volgt toewijzing van het ontbindingsverzoek. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer is geen sprake, zodat werknemer aanspraak maakt op de transitievergoeding. Voor een billijke vergoeding is naar het oordeel van de kantonrechter geen plaats. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van RHT is geen sprake. RHT had duidelijker kunnen zijn tegen werknemer door meer 'harde' grenzen te stellen, maar een en ander leidt er niet toe dat haar daarvan een verwijt kan worden gemaakt, laat staan een ernstig verwijt. Voor toewijzing van het verzoek tot veroordeling van RHT tot betaling van loon vanaf 26 januari 2016 is geen plaats, nu werknemer geen enkele concrete feiten en omstandigheden heeft gesteld waaruit kan komen vast te staan dat hij zich beschikbaar heeft gesteld voor het verrichten van werkzaamheden vanaf 26 januari 2016. Vanaf 24 februari 2016 is sprake van situatieve arbeidsongeschiktheid, welke voor rekening van werknemer komt, zodat de loonvordering over de periode vanaf 24 februari 2016 eveneens wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-06-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:4851

Zaaknummer: 5040934

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: G. Sarier en N. Roek

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW