

RECHTSPRAAK

ROTIE GREASE TRAPS B.V./werknemer

Werknemer kan vanwege detentie langere tijd niet aan zijn verplichtingen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst voldoen. Dit maakt dat van RGT niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Feiten

Werknemer is sinds 9 april 2015 in dienst van de rechtsvoorganger van RGT (Rotie B.V.). Werknemer is in de periode van 1 juni 2017 tot en met januari 2018 arbeidsongeschikt wegens depressieve klachten. Vanaf 20 april 2019 [toevoeging redactie: waarschijnlijk wordt bedoeld 2018] is werknemer niet meer op zijn werk verschenen. Op 23 april 2018 heeft er een gesprek plaatsgevonden. Op 1 mei 2019 [toevoeging redactie: waarschijnlijk wordt bedoeld 2018] heeft werknemer medegedeeld dat hij in voorlopige hechtenis is genomen en niet weet wanneer hij weer op vrije voeten komt. Bij vonnis van 10 augustus 2018 is werknemer veroordeeld tot een gevangenisstraf van 40 maanden. Hieraan liggen meerdere strafbare feiten ten grondslag, onder meer diefstal en geweld. Werknemer heeft na 1 mei 2019 [toevoeging redactie: waarschijnlijk wordt bedoeld 2018] geen contact opgenomen met RGT over het verloop van de strafzaak. Werknemer is tegen de straf in hoger beroep gegaan. RGT verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de h-grond. RGT stelt daartoe dat er een zodanig lange gevangenisstraf is opgelegd, dat van RGT niet kan worden gevergd het dienstverband te laten voortduren. Werknemer beschikt in het kader van zijn functie vaak over contant geld en RGT moet vertrouwen in werknemer kunnen stellen, welk vertrouwen door de gepleegde delicten is komen te vervallen. Bovendien kan werknemer geen VOG meer verkrijgen. Werknemer voert verweer.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat het feit dat een werknemer gedetineerd is op zichzelf geen reden hoeft te zijn om het dienstverband te beëindigen. De detentie moet van dien aard zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter is van oordeel dat daar sprake van is in onderhavig geval. Werknemer kan gedurende langere tijd niet aan zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst voldoen. De stelling van werknemer dat hij ziek is en om die reden ook geen arbeid zou hebben kunnen verrichten volgt de kantonrechter niet. Werknemer miskent

hiermee namelijk dat ook een werknemer die (volledig) arbeidsongeschikt is, (arbeidsrechtelijke) verplichtingen heeft. De kantonrechter oordeelt daarnaast dat ook uit niets blijkt dat RGT de arbeidsovereenkomst wil beëindigen om zich van een arbeidsongeschikte werknemer te ontdoen, nadat zij haar rechtsvoorganger (Rotie B.V.) heeft overgenomen. Het is begrijpelijk dat RGT in het kader van de zorgvuldigheid de uitspraak van de strafrechter heeft afgewacht. Werknemer had haar hierover niet geïnformeerd en daardoor was zij pas in november 2018 bekend met de uitspraak. Er wordt werknemer geen transitievergoeding toegekend. Werknemer heeft het risico van de gevolgen van een langdurige straf, waaronder het niet kunnen nakomen van zijn verplichtingen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst, aanvaard en daarvan valt hem een ernstig verwijt te maken. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-05-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:3262

Zaaknummer: 7497345 EA 19-51

Rechters: E.D. Bonga-Sigmond

Advocaten: B.D. Roelink en W.G. Westerman

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671b BW en 7:673 BW