

RECHTSPRAAK

Een coffeeshop is een billijke vergoeding aan werknemer verschuldigd. Een goed werkgever draagt aan een werknemer immers geen werkzaamheden op als die werknemer door de werkzaamheden uit te voeren een strafbaar feit pleegt.

Feiten

Werkgever exploiteert een coffeeshop. Werknemer is op 1 januari 2016 in dienst getreden bij werkgever. Werknemer verzorgde samen met X de logistieke werkzaamheden voor werkgever. Hij verrichtte de werkzaamheden in de woning van X. Op 11 augustus 2021 heeft de politie een inval gedaan in de woning van X. In de woning is een meer dan toegestane hoeveelheid softdrugs aangetroffen. De woning is als gevolg daarvan voor de duur van drie maanden gesloten. Hierdoor was de werklocatie van werknemer gesloten. De werkzaamheden van werknemer zijn gedurende de sluiting van de woning op een nieuwe locatie voortgezet. De werknemer heeft in de tussentijd in de joint-fabriek van werkgever, die zich boven de coffeeshop bevindt, gewerkt. Op 3 november 2021 heeft een bijeenkomst plaatsgevonden, waarin werkgever het personeel op de hoogte heeft gebracht van de aankomende sluiting van de coffeeshop voor de duur van in ieder geval negen maanden als gevolg van een sanctie door de burgemeester. Werkgever heeft de medewerkers een keuze aangeboden: in dienst blijven of een vaststellingsovereenkomst. Op 10 november 2021 heeft werknemer aangegeven dat hij beëindigingsovereenkomst aan zal gaan. Werkgever heeft op 10 januari 2022 een ontslaanvraag bij het UWV ingediend, waarna werknemer op 12 januari 2022 is medegedeeld dat de productieafdeling wordt gesloten en de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Werknemer heeft zich op 14 januari 2022 ziek gemeld. Het UWV heeft op 7 maart 2022 toestemming gegeven voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst. De verzekeringsarts van het UWV heeft geoordeeld dat er per 14 januari 2022 sprake is van arbeidsongeschiktheid en dat er onvoldoende grond is om de eerste dag van arbeidsongeschiktheid te verleggen naar 18 november 2021. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om het toekennen van een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werknemer bestrijdt het oordeel van de kantonrechter dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet in strijd is met artikel 7:669 lid 3 onder a BW en dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever, zodat toekenning van een billijke vergoeding niet aan de orde is. Werkgever heeft onvoldoende onderbouwd dat binnen zijn

organisatie geen productie- en logistieke activiteiten meer plaatsvonden. Dat is niet komen vast te staan. Hierdoor is ook niet komen vast te staan dat de functie van werknemer is komen te vervallen. De opzegging van de arbeidsovereenkomst is daarom in strijd met artikel 7:669 lid 3 sub a BW. Aan werknemer wordt dan ook een billijke vergoeding toegekend. Een goed werkgever draagt aan een werknemer geen werkzaamheden op als die werknemer door de werkzaamheden uit te voeren een strafbaar feit pleegt. De werkgever die dat wel doet, handelt ernstig verwijtbaar. Tussen partijen is niet in geschil dat vanaf de door de burgemeester opgelegde sanctie bekend was dat de werkzaamheden die werknemer voor de sluiting verrichtte, in elk geval deels illegaal waren en dat werknemer geen illegale activiteiten wilde verrichten. Herstel van de arbeidsovereenkomst zou, nu niet is komen vast te staan dat de functie van werknemer en de daarbij behorende illegale werkzaamheden zijn komen te vervallen, tot gevolg (kunnen) hebben dat zij opnieuw de bij wet verboden gedragingen zou moeten gaan verrichten, met alle risico's van dien. Dat kan niet van werknemer worden gevegd. Werkgever had dan ook in overleg met werknemer moeten zoeken naar een invulling van de arbeidsovereenkomst waarbij werknemer gevrijwaard zou blijven van het plegen van strafbare feiten. Dat werkgever dat heeft gedaan is niet gesteld of anderszins gebleken. Aldus is herstel van de arbeidsovereenkomst niet mogelijk vanwege een omstandigheid waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. Het hof kent aan werknemer een billijke vergoeding ter hoogte van € 12.500 toe.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 11-05-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:1524

Zaaknummer: 200.319.479_01

Rechters: M. van der Schoor, J.I.M.W. Bartelds en A.L. Bervoets

Advocaten: R.M.M. Menting en R.H. Stam

Wetsartikelen: 7:682 BW