

RECHTSPRAAK

Omdat voor mensenhandel veroordeelde werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld komen hem geen vergoedingen toe, hoewel werkgeefster werknemer niet volgens de wet heeft ontslagen.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2018 in dienst getreden bij werkgeefster 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 werknemer in vrijheid gesteld waarna hij op 14 juni 2022 opnieuw in hechtenis is genomen. Werkgeefster heeft 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 waarna werkgeefster op 24 april 2023 per brief de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd tegen 30 april 2023 wegens ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding van € 10.502,91, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 7.562,10, een transitievergoeding van € 6.885,24, een correcte eindafrekening en een vergoeding van de buitengerechtelijke incassokosten en rente. Werkgeefster verzoekt werknemer te veroordelen tot terugbetaling van het onverschuldigd betaalde loon over 11 mei tot en met 14 juni 2022 omdat werknemer in hechtenis zat.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat werkgeefster in de ontslagbrief van 24 april 2023 geen geldige ontslagreden heeft gegeven en werknemer evenmin heeft ingestemd met de opzegging, is de arbeidsovereenkomst niet correct opgezegd. Omdat werknemer berust in de opzegging heeft hij onvoldoende belang bij een afzonderlijke verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd. Alhoewel het ontslag niet aan de in de wet gestelde eisen voldoet, kent de kantonrechter geen billijke vergoeding toe. Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. Hij heeft werkgeefster gedurende een lange periode voorgelogen over zijn afwezigheid. Werknemer stelde dat hij, na het overlijden van zijn vader, het bouwbedrijf van zijn vader had geërfd en daardoor regelmatig onder werktijd zaken voor het bouwbedrijf moest regelen. Via de politie heeft werkgeefster vernomen dat dit bouwbedrijf niet bestaat. Verder is gebleken dat werknemer onder werktijd heeft gecorrespondeerd met het slachtoffer van mensenhandel en heeft hij werkgeefster niet geïnformeerd over de hechtenis. Werknemer verzoekt immateriële schadevergoeding omdat geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden. Hoewel het horen van werknemer op de weg van werkgeefster ligt, is het – gelet op de ernst van de voornoemde omstandigheden – niet onbegrijpelijk dat werkgeefster direct is overgegaan tot opzegging. De billijke vergoeding en

de transitievergoeding worden wegens dit ernstig verwijtbaar handelen afgewezen. Ook de vergoeding voor onregelmatige opzegging wordt afgewezen. Werknemer heeft leugenachtige verklaringen afgelegd aan werkgeefster en is veroordeeld voor ernstige strafbare feiten (mede onder werktijd gepleegd). Het toekennen van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging is dan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Ook de overige verzoeken worden afgewezen. Het tegenverzoek wordt toegewezen. Werkgeefster heeft van 11 mei tot 14 juni 2022 onverschuldigd loon betaald zodat werknemer € 3.500 bruto moet terugbetalen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:6117

Zaaknummer: 10576212 EA VERZ 23-617

Rechters: C. Kraak

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

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:681 lid 1, onderdeel a, BW, 7:673 lid 7 onder c BW en 7:672 lid 11 BW