

RECHTSPRAAK

## werkgeefster/werknemer

### ***Ontbinding arbeidsovereenkomst chauffeur die verdacht wordt van zedendelict met een minderjarige verstandelijk gehandicapte passagier. Verstoorde arbeidsrelatie doordat werknemer werkgeefster onvoldoende heeft geïnformeerd over verdenking en strafzaak. Geen vergoeding***

Werknemer is sinds 2008 in dienst als chauffeur. Hij wordt ervan verdacht zich te hebben schuldig gemaakt aan een zedendelict met een minderjarige verstandelijk gehandicapte passagier. Eind december 2010 is het ontbindingsverzoek van werkgeefster afgewezen. Daarna zijn diverse procedures geweest over de wedertewerkstelling en loonvordering van werknemer. Werkgeefster is in hoger beroep veroordeeld tot loondoorbetaling. Thans verzoekt werkgeefster wederom ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Gesteld wordt dat werknemer verdacht wordt van een ernstig strafbaar feit dat samenhangt met de werkzaamheden. Bovendien heeft werknemer zijn chauffeurspas laten verlopen, zonder werkgeefster daarvan in kennis te stellen.

De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van een dringende reden. Nog steeds is niet komen vast te staan dat werknemer het zedendelict heeft gepleegd. Ook het feit dat werknemer thans niet over een chauffeurspas beschikt, waardoor hij in het geheel geen chauffeurswerkzaamheden kan verrichten, levert geen dringende reden op, omdat werknemer terecht heeft gesteld dat het feit dat hij deze pas niet kan krijgen rechtstreeks veroorzaakt wordt door het feit dat hij van een strafbaar feit wordt verdacht. Wel is sprake van een verstoorde arbeidsrelatie doordat werknemer werkgeefster onvoldoende heeft geïnformeerd over de verdenking en de strafzaak. Bij een ernstige verdenking die rechtstreeks met de uitvoering van de werkzaamheden te maken heeft, kan van de werknemer worden verwacht dat hij naar zijn werkgever grote openheid betracht over al hetgeen betrekking heeft op deze verdenking. Dit omdat werkgever een inschatting moet kunnen maken of het verantwoord is dat de werknemer op enig moment zijn werkzaamheden weer kan hervatten. Dit geldt temeer in de onderhavige situatie waarin werkgeefster een verantwoordelijkheid heeft jegens de kwetsbare personen die zij vervoert. Ook nadat werknemer in diverse procedures verplicht is werkgeefster te informeren, heeft hij daar te lang mee gewacht. Voorts wordt meegewogen dat het laten verlopen van de chauffeurspas niet getuigt van een gemotiveerdheid om het werk zo spoedig mogelijk weer te willen hervatten. De kantonrechter is van oordeel dat de redenen voor verstoring van de arbeidsrelatie geheel aan werknemer te verwijten zijn, dan wel in zijn risicosfeer gelegen zijn, zodat er geen plaats is voor een vergoeding.

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 31-01-2012

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2012:BV7641

**Zaaknummer:** 1304267 EA VERZ 11-1815

**Rechters:** Y.A.M. Jacobs

**Advocaten:** J. Jaab en R.S. The

**Wetsartikelen:** 7:685 BW