

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Hoewel uitgangspunt is dat voorlopige hechtenis op zichzelf geen grond is voor ontbinding, is in dit geval sprake van bijkomende omstandigheden (onder andere liegen over reden voorlopige hechtenis en werkgever niet informeren over strafzaak) die ontbinding rechtvaardigen. Geen vergoeding.

Werknemer is sinds 15 oktober 2011 in dienst. Laatstelijk is hij werkzaam in de functie eerste operator. Op 11 oktober 2013 is werknemer in voorlopige hechtenis genomen op verdenking van 'mensenhandel'. De voorlopige hechtenis heeft geduurd tot 22 juni 2014. Werknemer is per 27 juni 2014 vrijgesteld van werk met behoud van loon. Op last van de rechtbank is werknemer tijdens de behandeling van zijn strafzaak op 22 juli 2014 opnieuw in voorlopige hechtenis genomen. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daartoe wordt aangevoerd dat werknemer heeft gelogen over de reden van zijn voorlopige hechtenis. Werknemer heeft herhaaldelijk meegedeeld dat hij in voorlopige hechtenis was genomen vanwege een geweldsdelict, begaan ter verdediging van zijn vriendin, terwijl de lange duur van de hechtenis werd veroorzaakt door een geweldsdelict in zijn jeugd. Ook heeft werknemer werkgever er niet van in kennis gesteld dat hij op 22 juli 2014 opnieuw in voorlopige hechtenis is genomen. Daarbij komt dat werknemer kort voor zijn detentie aan collega's filmpjes heeft getoond waarop te zien was dat hij seks had met een (waarschijnlijk minderjarig) meisje en waarbij te zien was dat hij een tiener cocaïne liet gebruiken. Zijn collega's wensen niet meer met werknemer samen te werken. Door deze filmpjes te tonen heeft werknemer in strijd gehandeld met de geldende gedragscode.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Als uitgangspunt geldt dat de voorlopige hechtenis op zichzelf geen grond is voor ontbinding, mede omdat gedurende die periode geen verplichting tot loondoorbetaling ontstond. In dit geval is echter sprake van bijkomende omstandigheden op grond waarvan van werkgever in redelijkheid niet kan worden verlangd dat de arbeidsovereenkomst in stand blijft. Allereerst staat vast dat werknemer geen juiste informatie heeft verstrekt over de reden van zijn voorlopige hechtenis. Voor zover informatie door een werknemer in deze positie wordt verstrekt, mag verwacht worden dat die informatie juist is, zodat de werkgever een redelijke inschatting kan maken van de te treffen maatregelen in de onderneming. Het belang van werkgever weegt hierbij zwaarder dan het privacybelang van werknemer, temeer daar hij had kunnen bedingen dat werkgever vertrouwelijk met de informatie zou omgaan. Verder is werkgever niet over de strafzaak en de voorlopige hechtenis op 22 juli 2014 in kennis gesteld. Daarmee onthield werknemer werkgever van relevante

informatie voor de betaling van het loon. Het vereiste vertrouwen door werknemer is geschaad. Dat een deel van de collega's niet langer met werknemer wil samenwerken, is ook een bijkomende omstandigheid. Tot slot staat als niet dan wel onvoldoende weersproken vast dat werknemer kort voor zijn detentie aan collega's filmpjes heeft getoond waarop te zien was dat hij seks had met een meisje en een tiener cocaïne liet gebruiken. Zelfs indien de door werkgever gestelde gedragscode niet van toepassing is, zoals werknemer heeft betoogd, heeft te gelden dat dat gedrag ontoelaatbaar is. Volgt ontbinding zonder toekenning van een vergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-08-2014

Zaaknummer: 3230154 \ RP VERZ 14-50406