

RECHTSPRAAK

Dynafix Repair B.V./werknemer

Werknemer is strafrechtelijk veroordeeld vanwege het hebben van geslachtsgemeenschap met een persoon van 15 jaar en het vervaardigen en in bezit hebben van kinderporno. Werkgever verwijt werknemer geen open kaart te hebben gespeeld. Verstoorde arbeidsrelatie, dus ontbinding arbeidsovereenkomst. Het niet (volledig) open kaart spelen is jegens werkgever verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Transitievergoeding, maar geen billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 10 november 2004 krachtens arbeidsovereenkomst bij Dynafix in dienst getreden in de functie van GSM Technician. Op 29 april 2015 heeft een meisje (verder te noemen: het meisje) aangifte bij de politie gedaan tegen werknemer omdat hij, toen zij 15 jaar was, meerder malen geslachtsgemeenschap met haar heeft gehad. Werknemer is naar aanleiding van de aangifte in 2015 aangehouden en hij heeft in verband daarmee 14 dagen in voorlopige hechtenis gezeten. Tijdens dit verblijf heeft hij Dynafix ervan op de hoogte gesteld dat hij in voorlopige hechtenis zat. De strafrechtelijke procedure heeft geleid tot een bewezenverklaring waarbij werknemer is veroordeeld tot een gevangenisstraf van 15 maanden. Dynafix verzoekt thans om de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Oordeel

De huidige stand van zaken is dat werknemer strafrechtelijk veroordeeld is vanwege het hebben van geslachtsgemeenschap met een persoon van 15 jaar en het vervaardigen en in bezit hebben van kinderporno. Wat Dynafix werknemer in arbeidsrechtelijke zin met name verwijt, is dat hij haar niet vanaf het begin af aan volledige openheid van zaken heeft gegeven. Uit het vonnis van 7 maart 2018 blijkt immers dat werknemer ter terechtzitting heeft verklaard dat hij wist dat het meisje toen 15 jaar oud was. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat werknemer het gegeven dat hij wist dat bedoeld meisje 15 jaar was en dat hij de seks tussen beiden heeft gefilmd (waarmee de kans op een onvoorwaardelijke straf levensgroot was), voor zijn werkgever Dynafix heeft achtergehouden. Dit valt hem te verwijten. Zoals ook ter zitting is gebleken, is de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam verstoord geraakt door de hierboven beschreven gang van zaken. Niet gebleken is dat die verstoring verband

houdt met de huidige ziekte van werknemer, zodat het opzegverbod niet aan ontbinding in de weg staat (art. 7:671b lid 6 aanhef en onder a BW). De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst op grond van bovenstaande overwegingen ontbinden en wel per 1 september 2018, conform artikel 7:671b lid 8 BW. Nu de arbeidsovereenkomst langer dan twee jaar heeft geduurd, heeft werknemer in beginsel recht op een transitievergoeding. Dit zou slecht anders zijn indien het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werknemer (art. 7:673 lid 7 sub c BW), hetgeen uiteraard gelezen dient te worden als 'handelen of nalaten *jegens Dynafix*' (niet jegens het meisje). Daarvan is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake. Voor toewijzing van een billijke vergoeding is geen plaats, nu van ernstig verwijtbaar handelen door Dynafix niet is gebleken.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 10-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:7405

Zaaknummer: 6881063 AZ VERZ 18-41

Rechters: P. Hoekstra

Advocaten: M.M.J.F. Sijben en F.E.L. Teerling

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 8 BW, 7:671b lid 2 BW, 7:671b lid 8 sub c BW en 7:673 lid 7 sub c BW