

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst hovenier, die in detentie zit vanwege zedendelict, ontbonden vanwege ernstig verwijtbaar handelen. Zedenvergriep staat in de weg aan samenwerking met collega's en vormt serieuze belemmering om werknemer bij klanten (met minderjarige kinderen) te werk te stellen.

Feiten

Werknemer, die voorheen werkzaam was binnen een beschermde werkomgeving, is op 1 januari 2017 als hovenier in dienst getreden bij een hoveniersbedrijf (hierna: werkgever). Op 1 juli 2020 is werknemer in het bijzijn van zijn teamleider door de politie gearresteerd. Werkgever heeft – tevergeefs – meerdere pogingen ondernomen om contact met werknemer te krijgen. Op 11 februari 2021 heeft de gemachtigde van werknemer aan werkgever medegedeeld dat hij is veroordeeld tot een gevangenisstraf van 36 maanden, waarvan zes maanden voorwaardelijk en dat werknemer werkgever niet durft te bellen. Werkgever heeft in juni 2021 aan de gemachtigde van werknemer gevraagd of hij openstaat voor een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Werknemer heeft, via zijn gemachtigde, aangegeven hier niet voor open te staan en na zijn detentie weer bij het hoveniersbedrijf aan de slag te willen gaan. Naar verwachting zal de detentie van werknemer eindigen op 1 maart 2022. Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft op zich gelijk met zijn stelling dat het enkele feit dat hij is gedetineerd onvoldoende grond is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Vast staat echter dat werknemer voor een aanzienlijke tijd is gedetineerd, namelijk van 1 juli 2020 tot 1 maart 2022. Ook staat vast dat de gevangenisstraf aan hem is opgelegd wegens een zedendelict dat werknemer heeft gepleegd en waarvan zijn minderjarige stiefdochter het slachtoffer is geweest. Werknemer heeft het veroordelend vonnis niet overgelegd in deze procedure. De kantonrechter kan bij gebreke van verdere informatie dan niet anders dan concluderen dat het gelet op de aard van het delict en de daarvoor opgelegde straf om een zwaar en ernstig delict moet zijn gegaan. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer een ernstig strafbaar delict heeft gepleegd op grond waarvan van werkgever in alle redelijkheid niet verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het zedenvergriep staat immers in de weg aan verdere samenwerking tussen werknemers en zijn collega's (die willen niet langer met hem samenwerken) en vormt daarnaast ook een serieuze

belemmering om werknemer bij klanten van werkgever te werk te stellen. Werkgever heeft immers (onbetwist) betoogd dat zijn klantenkring voor een groot deel bestaat uit 45-plussers met (vaak) minderjarige kinderen in de tienerleeftijd en ook uit gepensioneerden die vaak kleinkinderen op bezoek hebben. Aannemelijk is dat werknemer voor minderjarigen een bedreiging vormt/kan vormen. Daarnaast heeft werknemer tot op heden geen openheid van zaken gegeven en is hij ieder direct contact met werkgever uit de weg gegaan. Een en ander is aan te merken als ernstig verwijtbaar gedrag van werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per heden, zonder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 07-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:8216

Zaaknummer: 9373015 AZ 21-85

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: F.C. Verploegen en A.L. van den Bergh

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW