

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond vanwege handelingen van werknemer in de privésfeer wordt afgewezen. Wel ontbinding op g-grond.*Feiten*

Werknemer is sinds 6 augustus 2018 werkzaam bij werkgever, een overheidsorganisatie die deel uitmaakt van het ministerie van Justitie en Veiligheid. Werknemer is belast met de uitvoering van transportbegeleidings- en beveiligingstaken. Op 19 oktober 2022 heeft werkgever een GRIP-melding ontvangen van een met nummer genoemde opsporingsambtenaar van de Landelijke Eenheid van de politie waaruit blijkt dat het Meldpunt Gedetineerden Recherche Informatie Punt (GRIP) in augustus vanuit de Nationale Politie is geattendeerd op het feit dat werknemer op 5 augustus 2022 een bezoek heeft gebracht aan het huis van de nieuwe vriend van zijn ex-vriendin waarbij hij de betreffende persoon heeft geslagen, getrapt en bedreigd. Op 13 juni 2022 zou werknemer tijdens een feestje in zijn eigen woning 'door het lint zijn gegaan'. Naar aanleiding van de GRIP-melding heeft er een hoorgesprek met werknemer plaatsgevonden. Werknemer heeft de beschuldigingen ontkend. Na afloop van het gesprek is werknemer met bijzonder verlof naar huis gestuurd. Vanaf 20 oktober 2022 heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht. Op 26 december 2022 heeft werkgever een melding van de politie ontvangen over werknemer dat hij op ongepaste wijze in aanraking is gekomen met de politie. Naar aanleiding van deze melding is werknemer op 27 december 2022 gehoord. Het Bureau Integriteit heeft op 5 januari 2023 zijn onderzoek afgerond. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond, dan wel g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de feitelijke toedracht van de voorvallen op 13 juni, 5 augustus en 26 december 2022 ruimte open laat voor discussie over de aard en ernst van de verwijten die werknemer daarbij kunnen worden gemaakt. Daartoe is het volgende redengevend. De kantonrechter stelt vast dat uit een en ander volgt dat werknemer op 13 juni 2022 een feestje heeft gehouden dat zodanig uit de hand is gelopen dat de politie langdurig ter plaatse aanwezig is geweest en waarbij de politie destijds heeft begrepen dat ook werknemer daarin een aandeel heeft gehad. Wat dat aandeel precies is geweest kan, mede gelet op de vele getuigenverklaringen die nadien op verzoek van werknemer zijn afgelegd, niet voldoende worden vastgesteld, maar dat werknemer van niets heeft geweten over de gang van zaken komt de kantonrechter onaannemelijk voor. Daar komt nog bij dat het vragen oproept dat werknemer tijdens het hoorgesprek op 20 oktober 2022 heeft gezegd niets van het voorval te

weten, terwijl uit het onderzoek het tegendeel is gebleken. Gezien zijn functie had van werknemer mogen worden verwacht dat hij op dit punt meteen open kaart zou hebben gespeeld. Door dat niet te doen wekt werknemer de indruk iets te verbergen te hebben en dat heeft begrijpelijk het vertrouwen in hem geschaad. De conclusie is dat er onvoldoende aanknopingspunten zijn voor het gestelde verwijtbaar handelen op 13 juni 2022, maar wel aanknopingspunten voor het begin van een vertrouwensbreuk. Verder vindt de kantonrechter het - gelet op de politie-informatiegegevens - aannemelijk dat werknemer en het slachtoffer op 5 augustus 2022 een handgemeen hebben gehad. De meldingen zoals die volgens de politiegegevens afzonderlijk van elkaar zijn gedaan, komen inhoudelijk met elkaar overeen. Er zijn voldoende aanknopingspunten voor een onrechtmatige daad (mishandeling) in de privésfeer. Dit handelen, ook al is het in de privésfeer, is niet acceptabel voor iemand met een voorbeeldfunctie als werknemer heeft en kan hem dus worden verweten. Ten aanzien van de aanvaring met de politieagente op 26 december 2022 oordeelt de kantonrechter dat juist in de privésfeer van werknemer mag worden verwacht dat hij niet een intern politienummer gaat bellen om zijn beklag te doen over de betreffende politieagente en te vragen om bijstand van andere agenten en daarbij, in welke context dan ook, kenbaar te maken dat hij medewerker van werkgever is en dus weet of laat merken dat hij weet hoe het allemaal werkt en wat de politie moet doen. Niet ter discussie staat dat hij dat wel heeft gedaan. Dit maakt het begrijpelijk dat het vertrouwen van werkgever in het functioneren van werknemer in een veiligheidsfunctie is geschaad. De kantonrechter komt tot de conclusie dat de feitelijke toedracht van de voorvallen op 13 juni, 5 augustus en 26 december 2022 ruimte open laat voor discussie over de aard en ernst van de verwijten die werknemer daarbij kunnen worden gemaakt. Dat maakt dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet zal ontbinden op de e-grond. Wel is voldoende duidelijk geworden dat door het handelen van werknemer het vertrouwen in hem onherstelbaar is geschaad. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst daarom ontbinden op de g-grond.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:2042

Zaaknummer: 10393037 UE VERZ 23-62

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: L.S. van Dis en E. Versloot

Wetsartikelen: 7:669 BW