

RECHTSPRAAK

DFDS Seaways B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst havenwerker wegens detentie (h-grond). Ernstig verwijtbaar handelen.

Werknemer is sinds 1 november 2003 in dienst bij DFDS. Hij is op 23 augustus 2015 gearresteerd. Hij heeft sindsdien geen werk meer verricht voor DFDS. De rechtbank heeft werknemer op 27 mei 2016 veroordeeld tot vier jaar gevangenisstraf voor een poging tot doodslag op een agent, bedreiging van een andere agent en mishandeling van zijn vriendin. Werknemer is in hoger beroep gegaan tegen dit vonnis. Het hoger beroep loopt nog. DFDS verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op basis van de e-grond/g-grond, subsidiair op basis van de h-grond. Werknemer vraagt om afwijzing van het verzoek en, in het geval het verzoek wel wordt toegewezen, om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de parlementaire geschiedenis blijkt dat ‘detentie’ een restgrond oplevert. Dit wil niet zeggen dat detentie zonder meer een grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst is, de omstandigheid ‘detentie’ moet zodanig zijn dat van DFDS in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bij de beantwoording van deze vraag wegen bijvoorbeeld mee de zwaarte van het delict, de duur van de vrijheidsbeneming en de wijze waarop dit afstraalt op DFDS, maar ook de leeftijd, de duur van het dienstverband en de arbeidsmarktpositie van werknemer.

Het is een zwaar delict waarvoor werknemer veroordeeld is. Omdat werknemer erkent dat er in de nacht van 22 op 23 augustus 2015 het nodige is voorgevallen, is het aannemelijk dat werknemer ook in hoger beroep een straf opgelegd zal krijgen. De stellingen van werknemer rechtvaardigen niet de verwachting dat algehele vrij spraak zal volgen. Los van het voorgaande: feit is dat werknemer door de gebeurtenissen in augustus 2015 inmiddels zestien maanden niet op zijn werk is geweest. Uit de verklaringen van collega's blijkt dat de desbetreffende werknemers uitdrukkelijk tegen terugkeer van werknemer bij DFDS zijn en volgens hen denken niet alleen zij daar zo over. Bij ‘vaak grofgebekte en ongenueanceerde havenwerkers’ (DFDS gebruikt deze woorden) is het heel wel denkbaar dat de terugkeer van een omstreden collega tot een uit de hand lopende situatie leidt en DFDS heeft er belang bij dat dit niet gebeurt (rust op de werkvloer). Het belang van werknemer bij behoud van zijn werk is weliswaar ook duidelijk, maar door hem is niets naar voren gebracht waaruit blijkt dat zijn leeftijd (39 jaar) hem tegen zou zitten op de arbeidsmarkt en evenmin voert hij iets aan over de (al dan niet slechte) situatie van de arbeidsmarkt voor havenarbeiders. Geoordeeld wordt dat de restgrondomstandigheid ‘detentie’ in deze zaak zodanig is dat van DFDS in redelijkheid

niet kan worden geleverd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt daarom toegewezen. Nu detentie de grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst is, ligt, zo blijkt uit de parlementaire geschiedenis, herplaatsing van werknemer niet in de rede. Omdat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de h-grond hoeven de overige door DFDS aangevoerde gronden niet besproken te worden. Er is sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 januari 2017 ontbonden, zonder toekenning van de transitievergoeding. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door DFDS.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:9943

Zaaknummer: 5422366 VZ VERZ 16-20737

Rechters: J.W. Langeler

Advocaten: J.D. de Rooij en J. Kaldenberg

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel h BW, 7:671b BW en 7:673 BW