

RECHTSPRAAK

ECT Delta Terminal B.V./werknemer

Ontbinding op de g-grond zonder inachtneming opzegtermijn en onder gedeeltelijke toekenning transitievergoeding, omdat werknemer is veroordeeld voor drugsbezit in privésfeer.

Feiten

Gezamenlijk met twee andere ondernemingen vormt ECT de grootste containerterminal in Europa. De AEO-status van ECT vrijwaart ECT van bepaalde douaneformaliteiten. Werknemer is sinds 6 juni 2008 bij ECT in dienst. Op 27 januari 2017 is werknemer door een derde ziek gemeld bij ECT. Op 31 januari 2017 vernam ECT dat werknemer was aangehouden op verdenking van drugshandel en het bezit van vuurwapens en harddrugs, en om die reden in bewaring was gesteld. Bij brief van 31 januari 2017 heeft ECT werknemer op non-actief gesteld en de loondoorbetaling stopgezet. Op 18 augustus 2017 heeft werknemer zich weer beschikbaar gesteld voor het verrichten van werkzaamheden. Bij brief van 21 augustus 2017 heeft ECT werknemer medegedeeld dat werknemer opnieuw op non-actief wordt gesteld, maar dat de loondoorbetaling vanaf 19 augustus 2017 zal worden hervat. Bij vonnis d.d. 21 september 2017 is werknemer veroordeeld tot een gevangenisstraf. Daartoe heeft de rechtbank bewezen geacht dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan verboden drugs- en vuurwapenbezit, cocaïnehandel en het witwassen van zwart geld. ECT heeft werknemer vervolgens bericht dat zij met ingang van 22 september 2017 de loondoorbetaling stopt. ECT verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer op basis van de e- dan wel g-grond, zonder toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

Werknemer is niet in hoger beroep gegaan tegen zijn veroordeling voor het opzettelijk in bezit hebben van harddrugs en het opzettelijk telen van hennep. Vast staat dat de strafbare handelingen hebben plaatsgevonden in de privésfeer. Hoewel de kantonrechter van oordeel is dat van ECT in beginsel, gelet op haar bijzondere positie en de aard van haar bedrijfsvoering, niet verlangd hoeft te worden een voor drugsbezit veroordeelde werknemer in dienst te houden, acht de kantonrechter een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de e-grond vanwege deze strafbare gedragingen in de privésfeer te vergaand. De kantonrechter oordeelt dat ook indien juist is dat werknemer opdracht heeft gegeven aan zijn vriendin tot het doen van een valse ziekmelding en ECT niet op de hoogte heeft gehouden van het strafproces, één en ander in samenhang gezien met het drugsbezit en de hennepcultuur, is onder de gegeven omstandigheden niet zodanig verwijtbaar dat de arbeidsovereenkomst ontbonden moet

worden op de e-grond. Met ECT is de kantonrechter van oordeel dat de aard van ECT als logistieke dienstverlener en de locatie van ECT met zich brengen dat ECT erop moet kunnen vertrouwen dat haar medewerkers zich niet schuldig maken aan strafbare feiten zoals het in bezit hebben van harddrugs en dat aan personeel van ECT gelet op de risico's gerelateerd aan de werkplek in de haven en de geldende beveiligingsvoorschriften hoge integriteitseisen mogen worden gesteld. De kantonrechter acht dan ook begrijpelijk en bovendien gerechtvaardigd dat ECT het vertrouwen in werknemer als werknemer en in een voortzetting van de samenwerking met hem is verloren. Dit brengt in casu mee dat sprake is van een zodanige verstoring van de arbeidsverhouding dat van ECT niet verlangd hoeft te worden de arbeidsovereenkomst met werknemer voort te laten duren en dat bovendien herplaatsing niet in de rede ligt. De arbeidsovereenkomst zal dan ook worden ontbonden op de g-grond. De kantonrechter acht het feit dat uiteindelijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt vanwege het in bezit hebben van harddrugs en de hennepteelt ernstig verwijtbaar aan werknemer. Omdat (ook al wordt niet ontbonden op de e-grond) de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer, zal de kantonrechter zonder acht te slaan op de opzegtermijn de arbeidsovereenkomst ontbinden. In het onderhavige geval acht de kantonrechter naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar werknemer geen transitievergoeding toe te kennen, nu als weersproken vaststaat dat hij sinds zijn indiensttreding, en dus ruim negen jaar, goed heeft gefunctioneerd, alsmede gelet op de ontstane persoonlijke omstandigheden van werknemer, één en ander in het licht bezien van de ratio van de transitievergoeding. Werknemer zal zolang hij in detentie zit namelijk geen aanspraak kunnen maken op enige uitkering en voor de periode na detentie geldt dat de kantonrechter het aannemelijk acht dat de kansen van werknemer op de arbeidsmarkt aanzienlijk verminderd zullen zijn. De kantonrechter zal derhalve een gedeeltelijke transitievergoeding ad € 5.000 bruto aan werknemer toekennen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:454

Zaaknummer: 6412476 \ VZ VERZ 17-26745

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: R.L. van Heusden en V.M. Weski

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b lid 8 onderdeel b BW, 7:673 lid 8 BW en 7:686a lid 6 BW