

RECHTSPRAAK

Wedeka Bedrijven/werknemer

Ontbindingsverzoek werkgever op de h-grond afgewezen. Werknemer is veroordeeld voor een poging tot zware mishandeling, gepleegd in de privésfeer. Het incident vond plaats na een cumulatie van omstandigheden, die zich niet snel opnieuw zal voordoen.

Feiten

Werknemer is op 31 maart 2009 in dienst getreden bij Wedeka. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van medewerker groenvoorziening. Wedeka is het sociale werkvoorzieningsbedrijf van verschillende gemeenten. In de nacht van 30 juni 2017 op 1 juli 2017 is werknemer door de politie in Leeuwarden aangehouden en in verzekering gesteld. Bij vonnis van 14 december 2017 heeft de rechtbank werknemer veroordeeld voor een poging tot zware mishandeling en heeft hem een gevangenisstraf van drie jaren opgelegd, waarvan twee jaar voorwaardelijk, met een proeftijd van drie jaren. Wedeka heeft het onderhavige verzoekschrift ingediend om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de h-grond en subsidiair wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Werknemer verzoekt het verzoek van Wedeka tot ontbinding af te wijzen en Wedeka te veroordelen om werknemer weer toe te laten tot het werk.

Afwijzing ontbindingsverzoek op de h-grond

Wedeka heeft in het verleden (in 2002), na een opgelegde tbs-maatregel, de arbeidsovereenkomst met werknemer laten voortbestaan. Nadat werknemer in maart 2017 opnieuw was veroordeeld is de arbeidsovereenkomst voortgezet en heeft Wedeka bemiddeld bij het werkvoorzieningsschap te Leeuwarden. Hoewel het incident in de nacht van 30 juni 2017 op 1 juli 2017 een ernstig delict is, stelt de kantonrechter vast dat Wedeka ná kennisname van de detentie en van het feit waarvan werknemer werd verdacht, niet heeft ingezet op het beëindigen van het dienstverband. Ook na kennisname van het veroordelend vonnis van 14 december 2017 heeft Wedeka in eerste instantie niet laten weten dat zij de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen. Uiteindelijk heeft Wedeka, ondanks het voorgaande, vanaf april 2018 aangestuurd op een einde van het dienstverband en daarbij de ernst van het delict en de duur van de detentie betrokken. Nu het delict op zich en de duur van detentie eerder geen belemmering vormden voor voortzetting van het dienstverband, valt niet in te zien waarom dat na maart 2018 opeens anders is geworden. De kantonrechter overweegt ten aanzien van het argument van Wedeka dat, indien werknemer terug zal keren, sprake zal zijn van onrust op de werkvloer het volgende. Ter zitting is desgevraagd te kennen gegeven dat er

op dit moment geen onrust bestaat bij de andere werknemers, en dat op de werkvloer geen navraag is gedaan naar de reacties op de mogelijke terugkeer van werknemer. De enkele verwachting van onrust door zijn terugkeer is onvoldoende grond om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De kantonrechter overweegt met betrekking tot het gevaar voor recidive dat Wedeka ziet, het volgende. Wedeka heeft zich gebaseerd op het rapport van de reclassering. Van belang is dat uit de stukken is gebleken dat het incident op 30 juni 2017 zich heeft voorgedaan nadat werknemer geen vaste woon- of verblijfplaats meer had, dat hij alcohol had gedronken en dat zijn vriendin meerdere malen werd belaagd en lastig gevallen. Deze cumulatie van omstandigheden zal zich, zo overweegt de kantonrechter, niet snel opnieuw voordoen en speelde zich bovendien af in de privésfeer. Het recidivegevaar waarover in het reclasseringsrapport wordt gesproken, is – onder meer – hoog ingeschat vanwege drugsgebruik. Ter zitting heeft werknemer hierover naar voren gebracht dat hij op dit moment clean is en dat hij contact houdt met VNN. Aan werknemer zijn bovendien in het vonnis van 14 december 2017 diverse speciale voorwaarden opgelegd, onder meer dat hij zich gedurende de proeftijd zal onthouden van het gebruik van harddrugs en dat hij, in dat kader, verplicht is om mee te werken aan bloed- of urineonderzoek, voor zover en zolang de reclassering dit noodzakelijk acht. Mocht werknemer alsnog terugvallen in drugsgebruik, dan is de kans groot dat hij opnieuw achter gesloten deuren zal belanden en alsdan zal zich een nieuwe, andere situatie voordoen. De kantonrechter weegt bij het voorgaande ook in zware mate de arbeidsmarktpositie van werknemer mee. Werknemer is weliswaar nog jong, maar zijn arbeidsmarktpositie is niet gunstig vanwege zijn Wsw-indicatie en zijn strafblad. Dit klemmt temeer nu Wedeka het enige sociale werkvoorzieningschap is in de regio, terwijl van werknemer in zijn situatie niet verwacht mag worden dat hij zich in een andere regio vestigt. Het verzoek tot wedertewerkstelling vanaf 1 juli 2018 zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 15-06-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2018:3255

Zaaknummer: 6822426 AR VERZ 18-35

Rechters: F. De Jong

Advocaten: R.G.A. Luinstra en J.F.H. Terpstra

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:627 BW, 7:628 BW en 7:669 lid 1 BW