

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek tegen penitentiair medewerker die in eerste aanleg is veroordeeld voor geweldsmisdrijf buiten werktijd niet toewijsbaar op de e-grond. Wel ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond omdat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werknemer is sinds 7 januari 2019 werkzaam bij DJI als medior penitentiair inrichtingswerker, tegen een brutomaandsalaris van € 3.166,35 exclusief IKB-budget, bij een werkweek van 36 uur. Op zijn dienstverband zijn onder meer de cao Rijk, de Ambtenarenwet 2017 en de gedragscodes van het Rijk en DJI van toepassing. Op 10 juli 2021 was werknemer buiten werktijd betrokken bij een geweldsincident met zijn ex-zwager. Hij werd verdacht van poging tot doodslag en in bewaring gesteld. DJI heeft zijn loonbetaling opgeschort tijdens zijn voorlopige hechtenis. Na de schorsing van deze hechtenis op 27 augustus 2021 heeft DJI de loonbetaling hervat, terwijl werknemer formeel is geschorst in afwachting van de strafzaak. Op 27 november 2024 is werknemer veroordeeld wegens poging tot zware mishandeling. De rechter acht bewezen dat hij zijn ex-zwager heeft gewurgd, tegen het hoofd heeft geschopt en gestompt. Hij heeft een gevangenisstraf van 49 dagen (gelijk aan het voorarrest) en een taakstraf van 240 uur gekregen. Ook moest werknemer € 2.500 schadevergoeding betalen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld; daarop is nog geen beslissing genomen.

DJI heeft in deze procedure verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op basis van (primair) ernstig verwijtbaar handelen (e-grond), (subsidiair) een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond), en (meer subsidiair) het ontbreken van een inhoudelijke functie (h-grond). DJI stelt dat werknemer door zijn veroordeling de integriteitsregels heeft geschonden, een risico vormt binnen de organisatie en ongeschikt is voor verdere tewerkstelling. Herplaatsing is volgens DJI niet mogelijk en de transitievergoeding is niet verschuldigd wegens ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer voert verweer en beroept zich primair op een opzegverbod. Hij stelt dat DJI heeft gehandeld in strijd met artikel 21 Rv. Subsidiair vordert hij wedertewerkstelling en doorbetaling van het loon. Meer subsidiair vraagt hij, voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, om toekenning van de transitievergoeding van € 8.342,28 bruto. In alle gevallen vordert hij proceskostenveroordeling van DJI.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het beroep van werknemer op artikel 21 Rv vormt geen

reden tot afwijzing van het verzoek. De niet in het verzoekschrift vermelde contacten met de loopbaanadviseur zijn ter zitting besproken, waardoor geen sprake is van schending van de waarheidsplicht met verstreckende gevolgen. Ook het beroep op het opzegverbod wegens arbeidsongeschiktheid houdt geen stand. De arbeidsongeschiktheid heeft op het moment van het verzoek al meer dan twee jaar geduurd, en bovendien is niet gebleken dat het ontbindingsverzoek verband houdt met die arbeidsongeschiktheid of een ander opzegverbod.

Geen voldragen e-grond

Ten aanzien van de e-grond is van belang dat zelfs indien het hof in hoger beroep werknemer in het ongelijk stelt, er geen sprake is van zodanig ernstig verwijtbaar handelen dat ontbinding op die grond gerechtvaardigd zou zijn. Het incident heeft in de privésfeer plaatsgevonden en vormt onder de gegeven omstandigheden onvoldoende grond voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst op basis van de e-grond.

Wel voldragen g-grond

Wel is er sprake van een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie (g-grond). Werknemer heeft herhaaldelijk zijn teleurstelling uitgesproken over de houding van zijn leidinggevende, wat blijkt uit onder meer e-mailcorrespondentie waarin hij aangeeft niet meer met hem te willen samenwerken. Ook het feit dat hij weigerde het strafvonnis met DJI te delen heeft de verhoudingen verder onder druk gezet. Daarbij heeft werknemer al drie jaar met behoud van loon geen werkzaamheden verricht. De conclusie is dan ook dat de arbeidsrelatie duurzaam is verstoord. Herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn is bovendien niet mogelijk. Daartoe zijn weliswaar inspanningen verricht, maar deze hebben niet geleid tot een concreet aanbod. De verwachte problemen bij het verkrijgen van een VOG en de (door werknemer erkende) voortgezette arbeidsongeschiktheid vormen bijkomende belemmeringen. Daarom ligt herplaatsing niet in de rede. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond wordt daarom toegewezen met ingang van 1 mei 2025.

Wel heeft werknemer recht op de transitievergoeding. Van ernstig verwijtbaar handelen is geen sprake, ook niet in het geval dat het hof zijn strafrechtelijke veroordeling bekrachtigt. De transitievergoeding is vastgesteld op € 7.763,91 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 1 juni 2025.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:4013

Zaaknummer: 11504849 VZ VERZ 25-350

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: P. Berkhoudt en G. Akaröz

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW