

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst chauffeur op h-grond ontbonden, nadat hij in 2022 is veroordeeld tot een gevangenisstraf van vijftien jaar voor doodslag en het verbergen of wegmaken van een lijk. Ontbreken van relatie tussen strafbare feit en werkzaamheden werknemer staat aan ontbinding niet in de weg.*Feiten*

Werknemer is sinds 29 december 2003 in dienst bij Plukon Blokker B.V. (hierna: Plukon) en is laatstelijk werkzaam als chauffeur. In een uitspraak van 5 juli 2022 is werknemer door de rechtbank Noord-Holland veroordeeld tot een gevangenisstraf van vijftien jaar, voor doodslag en het verbergen of wegmaken van een lijk met het oogmerk om het feit en de oorzaak van het overlijden te verhelen. Werknemer is tegen deze uitspraak in hoger beroep gegaan. Plukon verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de h-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De detentie en de strafrechtelijke veroordeling tot een langdurige gevangenisstraf vanwege een ernstig misdrijf zijn voldoende grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Van Plukon kan namelijk in redelijkheid niet worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren, daar waar werknemer wegens dat ernstige misdrijf en die veroordeling al tweeëneenhalf jaar afwezig is van zijn werk, en ook lange tijd afwezig zal blijven, en langdurig niet in staat en beschikbaar zal zijn voor het verrichten van zijn werkzaamheden. Plukon kan ook worden gevolgd in haar stelling dat van haar in zo'n geval niet kan worden verlangd dat zij wacht op de terugkeer van werknemer. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld tegen de uitspraak van de rechtbank Noord-Holland van 5 juli 2022. Dat betekent dat die uitspraak nog niet onherroepelijk is. Dat doet er echter niet aan af dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. Plukon heeft mediaberichten overgelegd waarin wordt vermeld dat werknemer in januari 2023 op een zitting in de strafzaak in hoger beroep bij het Gerechtshof te Amsterdam heeft bekend dat hij het slachtoffer heeft doodgestoken (in een reflex en/of uit zelfverdediging) en begraven, en dat hij ook al eerder heeft verklaard dat hij verantwoordelijk was voor de dood van het slachtoffer. In het verweerschrift heeft werknemer niet betwist dat hij deze verklaringen heeft afgelegd. Werknemer is zelf niet op zitting bij de kantonrechter verschenen om daarover uitleg te geven of vragen te beantwoorden. Gelet daarop moet ervan worden uitgegaan dat het zeer aannemelijk is dat werknemer ook in hoger beroep zal worden veroordeeld tot een langdurige gevangenisstraf wegens een ernstig misdrijf. De kantonrechter weegt ook mee dat het

strafbare feit waarvoor werknemer is veroordeeld tot grote onrust bij de medewerkers van Plukon heeft geleid. Die onrust is begrijpelijk en aannemelijk, omdat collega's hebben samengewerkt met werknemer en wonen in de omgeving waar het misdrijf is gepleegd. Deze omstandigheid draagt eraan bij dat van Plukon niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Werknemer stelt op zichzelf terecht dat er geen relatie is tussen het strafbare feit waarvoor hij is veroordeeld en zijn functie of werkzaamheden. Dat staat echter niet in de weg aan ontbinding. Het ontbreken van die relatie legt onvoldoende gewicht in de schaal tegenover de hiervoor genoemde omstandigheden die de ontbinding wel rechtvaardigen. Herplaatsing is niet mogelijk en ligt niet in de rede, alleen al gelet op de detentie van werknemer. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de h-grond volgt. Werknemer komt geen transitievergoeding toe en ook wordt geen rekening gehouden met de opzegtermijn, nu de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:14278

Zaaknummer: 10475332

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: E. van Otterloo, E.G.M. Huisman en S.A.H. Luiten

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub h BW en 7:671b BW