



# Strafrechtelijke veroordeling geen reden voor ontslag

Alleen een strafrechtelijke veroordeling en de afwezigheid van een werknemer zijn niet voldoende om de beëindiging van het dienstverband te rechtvaardigen. Alleen bijkomende omstandigheden kunnen ontslag effectueren.

'Jurisprudentie' wordt verzorgd door mr. J. M. Caro, Advocatenkantoor Werk & Wet, Amstelveen. Tel. 020 6995042, office@werkenwet.nl

## De feiten

Een werknemer is zeer lang in dienst bij de werkgever, namelijk ruim 35 jaar. Hij wordt strafrechtelijk veroordeeld tot een gevangenisstraf van meerdere jaren wegens langdurig seksueel misbruik, een misdrijf dat in de privésfeer is gepleegd. De werknemer heeft de werkgever geïnformeerd over de aard van het misdrijf, de duur van de opgelegde straf en het feit dat hij geen beroep heeft ingesteld tegen de uitspraak. De werkgever, een bank, reageert geschokt op de gepleegde misdrijven en zegt het vertrouwen in de werknemer op. De werknemer wordt uitsluitend wegens zijn veroordeling en het daaruit voortvloeiende wegvallen van het vertrouwen van zijn werkgever op staande voet ontslagen. De werknemer heeft het ontslag aangevochten nadat hij zijn straf heeft uitgezeten. Zowel de kantonrechter als het gerechtshof in hoger beroep stellen de werknemer in het gelijk. Omdat het delict geen verband houdt met het werk, de arbeidsprestaties niet onder de gedragingen hebben geleden, de werknemer een lang en onbesproken dienstverband heeft en de bank geen schade heeft geleden, oordelen de rechters dat de enkele veroordeling tot gevangenisstraf geen reden is voor ontslag op staande voet.

## De beslissing

De bank probeert het nog eens bij de hoge raad en stelt daar dat er een ongeschreven regel is, dat werkverzuim als gevolg van een onherroepelijke strafrechtelijke veroordeling in beginsel, behalve onder bijzondere omstandigheden, ontslag op staande voet rechtvaardigt. Deze regel is door de hoge raad met een ferme pennenstreek doorgehaald. De strafrechtelijke veroordeling kan alleen als bijkomende omstandigheid

tot ontslag leiden. Dat geldt zowel voor ontslag op staande voet als voor ontslag op een van de gebruikelijke wijzen. In de onderhavige situatie is uitsluitend de veroordeling, de aard van het misdrijf en het werkverzuim als reden voor ontslag op staande voet aangevoerd. Het ontslag wordt geacht niet rechtsgeldig te zijn geweest.

## COMMENTAAR

Een werkgever hoeft geen salaris te betalen gedurende de periode dat een werknemer een gevangenisstraf uitzit of in voorlopige hechtenis is genomen. De werknemer is immers niet beschikbaar voor werk. Deze afwezigheid op zich is onvoldoende reden voor ontslag. Welke omstandigheden kunnen worden meegenomen om toch een ontslag te effectueren? Verband tussen misdrijf en werk is een voor de hand liggende omstandigheid. Een politiemans die in zijn vrije tijd een buurmeisje van het leven berooft kan nooit meer als politiemans vertrouwen genieten.

Denk ook aan de wijze waarop de werknemer functioneerde. Was daar toch al van alles aan op te merken, dan kan dat worden aangevoerd. De schade die de werkgever lijdt, bijvoorbeeld door slechte publiciteit, kan een rol spelen.

De duur van het dienstverband en de wijze waarop de werknemer functioneerde kan er ook weer toe leiden dat ontslag niet haalbaar wordt.

Kortom, de kans dat een werkgever een veroordeelde werknemer na het uitzitten van zijn straf weer aan het werk moet laten gaan is vrij groot.

Hoge Raad 17 december 2010, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2011, nummer 19. X