

# In de bak: wel of geen ontslag?

Vorig jaar heeft hwr Hof Amsterdam arrest gewezen in de zaak van een ABN AMRO-medewerker die op staande voet was ontslagen omdat hij was veroordeeld tot een langdurige gevangenisstraf voor het plegen van ontucht met zijn minderjarige stiefzoon. Het hof oordeelde dat het enkele feit dat de werknemer gedetineerd was en daardoor werk verzuimde, onvoldoende was voor een ontslag op staande voet. Deze uitspraak van het hof is in lijn met de huidige opvatting in de rechtspraak. Er heeft hierin echter een duidelijke verschuiving plaatsgevonden.

In 1986 oordeelde de Hoge Raad nog dat het feit dat de werknemer wegens detentie niet op het werk was verschenen de werknemer toe te rekenen was en daarom een dringende reden voor ontslag kon opleveren. Hierbij werd van belang geacht dat de werknemer niet gesteld had dat hij onschuldig was. Het criterium voor de rechtspraak destijds was of de detentie aan de werknemer was toe te rekenen. Voor beantwoording van deze vraag was van belang of de werknemer het strafbare feit (waarschijnlijk) daadwerkelijk had begaan. Hiervan was sprake wanneer de werknemer een bekentenis had afgelegd of door de strafrechter veroordeeld was. Of het strafbare feit verband hield met de werkzaamheden was minder van belang.

## Detentie op zich meestal geen reden voor ontslag

Uit recente rechtspraak blijkt dat de afwezigheid van de werknemer van het werk wegens detentie op zichzelf meestal geen reden (meer) is voor beëindiging van het dienstverband. Hierbij is van belang dat er geen verband bestaat met de werkzaamheden.

Zo oordeelde de Kantonrechter Amsterdam in 2004 in een zaak waarin ontbinding van de arbeidsovereen-

komst werd geëist als volgt: 'De kantonrechter kan er niet omheen zich de vraag te stellen of het voorval met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst te maken heeft, tenzij hij zou oordelen dat iedere stafrechtelijke veroordeling wegens een misdrijf zou betekenen dat de arbeidsovereenkomst zou moeten worden beëindigd.' Tot dat oordeel komt de kantonrechter evenwel niet. De betreffende werknemer was betrokken bij het incident waarbij Anja Joos na een handgemeen met supermarkt-medewerkers overleed. De kantonrechter stelde vast dat het misdrijf waaraan de werknemer zich schuldig had gemaakt niet in relevante mate samenhang met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Het feit dat de werknemer achter de groep aangehouden was 'had niets uitstaande met zijn dienstbetrekking, nu hij op dat moment bij Dirk van den Broek niet werkzaam was'. Dat betekende volgens de kantonrechter dat er onvoldoende grond was voor ontbinding wegens dringende redenen. De Kantonrechter Amsterdam werd in 2007 een zaak voorgelegd waarin (voorwaardelijke) ontbinding van de arbeidsovereenkomst werd verzocht omdat de werknemer in voorlopige hechtenis zat wegens verdenking van een opiumdelict. De kantonrechter was wederom van oordeel dat het enkele feit dat de werknemer wegens detentie afwezig was niet zonder meer tot beëindiging van het dienstverband kon leiden. De kantonrechter overwoog dat het feit dat het opiumdelict met de lease-auto was gepleegd geen verband opleverde tussen de werkzaamheden van de werknemer en het delict waarvan hij werd verdacht. Hierbij was van belang dat de drugsvondst werd gedaan op de vrije dag van de werknemer, terwijl de werknemer ook gerechtigd was de auto voor privéritten te gebruiken. Anders dan de voornoemde kantonrechters knoopte de Kantonrechter Middelburg op 2 april 2009 aan bij de uitspraak van de Hoge Raad uit 1986. Deze kantonrechter oordeelde in de zaak waarin een werknemer onder andere was veroordeeld tot een langdurige gevangenisstraf wegens het prostitueren van drie Slowaakse meisjes, waarvan één minderjarig, dat: '(...) de afwezigheid van de werknemer op zichzelf reeds de ontbin-

## Bemiddelende rol

Een veel voorkomende door werkgevers aangevoerde reden van ontslag is dat door detentie van de werknemer spanningen en weerstand onder collega's is ontstaan. Deze reden heeft echter meestal geen kans van slagen. De kantonrechter Eindhoven oordeelde in 2005 dat de werkgever wordt geacht ervoor te zorgen dat de werknemer die veroordeeld was voor een zedendelict in privésfeer kan terugkeren op de werkvloer. Zonodig dient de werkgever hiertoe een bemiddelende en voorlichtende rol te spelen.

