

RECHTSPRAAK

Ontslag wegens strafrechtelijke veroordeling voor betrokkenheid bij de exploitatie van hennepkwekerijen is een dringende reden. Werkgever heeft het ontslag echter niet onverwijld gegeven. Billijke vergoeding van twee maanden toegekend.

Feiten

Werknemer was tot 27 januari 2020 werkzaam bij RWS. Op 12 juni 2017 heeft de politie een inval gedaan in de woning van werknemer in verband met een onderzoek naar zijn betrokkenheid bij verschillende hennepplantages. Aansluitend heeft werknemer in hechtenis gezeten, waarna hij onder voorwaarden is vrijgelaten in afwachting van het strafrechtelijk onderzoek. Op 23 oktober 2017 heeft er een gesprek plaatsgevonden met RWS, met als doel werknemer uitleg te laten geven over zijn hechtenis. Aan werknemer is medegedeeld dat een integriteitsonderzoek zal worden gestart, welk onderzoek op 14 november 2017 daadwerkelijk is gestart. In het eindrapport is geconcludeerd dat er op dat moment geen directe aanwijzingen waren gevonden voor integriteitsschendingen binnen de arbeidsrelatie. Op 1 augustus 2018 heeft werknemer een schriftelijke verklaring afgelegd over de verdenkingen en het onderzoek van de politie. Partijen hebben afspraken gemaakt over werkhervatting. Afsproken is onder andere dat als het vonnis in werknemers nadeel anders uitwijst, RWS overgaat tot schorsing en er vervolgens wordt gekeken welke disciplinaire straf verder wordt opgelegd. In afwachting van het vonnis heeft werknemer zijn werkzaamheden hervat. In het vonnis is werknemer veroordeeld tot een gevangenisstraf van 40 maanden en een geldboete. Werknemer is geschorst in de uitoefening van zijn functie. Vervolgens is werknemer op staande voet ontslagen, kort samengevat omdat hij in strijd met de waarheid heeft verklaard dat hij zich nooit heeft beziggehouden met illegale of criminele activiteiten. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen. Werknemer komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof heeft RWS – anders dan werknemer stelt – voldaan aan de cao Rijk. Werknemer is gehoord en aan hem is aangegeven dat ontslag zal volgen als de rechter in het strafvonnis de hem ten laste gelegde gedragingen aan hem zou toerekenen. Dat werknemer na het strafvonnis niet nogmaals is gehoord, maakt de opzegging niet nietig. Werknemer stelt dat het strafvonnis is gebaseerd op onjuistheden. Het hof laat dit buiten beschouwing. In de ontslagbrief is opgenomen dat iedere verweten gedraging op zich een dringende reden voor ontslag vormt. Het hof beoordeelt om deze reden allereerst de

vaststaande gedragingen, namelijk de erkenning van betrokkenheid bij drie hennepplantages en hetgeen werknemer over deze betrokkenheid heeft verklaard. De verklaringen van werknemer brengen geen verandering in dat oordeel. Naar het oordeel van het hof vormt het gedrag van werknemer, zijn illegaal handelen bij drie hennepplantages, waaronder het financieren van en het leveren van materialen voor een hennepplantage, tezamen met het afleggen van onjuiste verklaringen daarover, een dringende reden voor een ontslag op staande voet. De illegale activiteiten en het liegen daarover kan werknemer temeer worden verweten nu hij jegens RWS de verplichting had om zich als goed ambtenaar te gedragen en daarvoor ook een eed had afgelegd. RWS moet op zijn integriteit kunnen vertrouwen. Dit vertrouwen is door de handelwijze van werknemer onherstelbaar beschadigd. De omstandigheden dat de gedragingen in de privésfeer plaatsvonden en het ontslag grote financiële gevolgen heeft en hij niet meer binnen de bouwwereld aan de slag kan, maken dit niet anders.

Ontslag onverwijld gegeven

Het hof is van oordeel dat aan het wettelijke vereiste van een onverwijld mededeling niet is voldaan. De tot ontslag bevoegde ambtenaar was op 15 januari 2020 op de hoogte van de inhoud van het strafvonnis. Het dossier op grond waarvan het ontslag op staande voet is gegeven, was beperkt van omvang en op dat moment reeds volledig, in die zin dat geen aanvullend feitenonderzoek diende plaats te vinden. Het nemen van een termijn van elf dagen om tot een opzegging met onmiddellijke ingang over te gaan, is in strijd met de wettelijke eis van een onverwijld mededeling. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding toegekend van twee maanden loon. Werknemer kan echter geen aanspraak maken op een transitievergoeding, nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-04-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:1052

Zaaknummer: 200.281.561_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, C.E.L.M. van der Smeenk- Weijden en P.P.M. Rousseau

Advocaten: S.X.J. Zuidema en Remmé, A.C.M. A.C.M. Remmé

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 3:35 BW, 7:683 BW en 7:673 BW