

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst van douanemedewerker, strafrechtelijk schuldig bevonden aan computervredebreuk en schending ambtsgeheim, wordt ontbonden op grond van wanprestatie zonder toekenning van een transitievergoeding.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2019 in dienst bij de de Staat der Nederlanden (hierna: de Staat), te weten bij de Douane als onderdeel van het ministerie van Financiën. Werknemer vervulde laatstelijk de functie van Groepsfunctionaris C. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Rijk van toepassing. Op 12 oktober 2021 is werknemer door de politie aangehouden wegens verdenking van schending van het ambtsgeheim en passieve omkoping door een ambtenaar. Werknemer is aansluitend aan het verhoor in voorlopige hechtenis genomen. Bij brief van 12 oktober 2021 heeft de Staat onder meer aan werknemer bericht dat hij per direct is geschorst omdat hij door de nationale politie is opgepakt op verdenking van computervredebreuk, schending geheimhoudingsplicht en (ambtelijke) corruptie. Bij brief van 15 oktober 2021 heeft de Staat aan werknemer voor zover van belang te kennen gegeven dat de betaling van het loon met ingang van 12 oktober 2021 is stopgezet. De voorlopige hechtenis is per 20 december 2021 opgeheven. Per die datum heeft de Staat de salarisbetaling aan werknemer weer hervat. Op 19 januari 2022 is de strafzaak van werknemer inhoudelijk behandeld door de meervoudige kamer van de rechtbank Rotterdam. Op 2 februari 2022 heeft de rechtbank uitspraak gedaan en is werknemer schuldig bevonden aan computervredebreuk en schending van het ambtsgeheim. De rechtbank heeft werknemer vanwege deze delicten veroordeeld tot een onvoorwaardelijke gevangenisstraf van twee jaar en zes maanden. Vanaf 3 februari 2022 verblijft werknemer in detentie. Vanaf die datum heeft de Staat de salarisbetaling aan werknemer weer stopgezet. Hij is daarover door de Staat geïnformeerd bij brief van 14 februari 2022. De Staat verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op grond van wanprestatie en zonder recht op een transitievergoeding.

*Oordeel**Ontbinding op grond van wanprestatie*

Op een ontbinding ingevolge artikel 7:686 BW zijn de artikelen 6:265 tot en met 6:278 BW van toepassing, met dien verstande dat de ontbinding alleen door de rechter kan worden uitgesproken. Gelet op het feit dat werknemer bij vonnis van 2 februari 2022, welk vonnis inmiddels onherroepelijk is, door de rechtbank Rotterdam is veroordeeld tot twee jaar en zes maanden onvoorwaardelijke gevangenisstraf wegens computervredebreuk en het schenden

van het ambtsgeheim en werknemer overigens geen verweer heeft gevoerd tegen de door de Staat verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst, is de kantonrechter van oordeel dat voldoende gebleken is dat werknemer in ernstige mate tekort is geschoten in de nakoming van zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst en dat aldus sprake is van 'ernstige wanprestatie' die de ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. De conclusie is dat de kantonrechter het primaire verzoek van de Staat zal toewijzen en de arbeidsovereenkomst zal ontbinden wegens wanprestatie. Het einde van de arbeidsovereenkomst zal worden bepaald op 1 juli 2022, nu de arbeidsovereenkomst wegens wanprestatie wordt ontbonden en het bepaalde in artikel 7:671b lid 9 onder a BW ten aanzien van de datum waarop de ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan worden uitgesproken niet van toepassing is, nog daargelaten dat op grond van het bepaalde in onderdeel b van genoemd artikellid ook aanleiding zou bestaan voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang, aangezien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer.

#### *Transitievergoeding*

Een werknemer kan zijn recht op een transitievergoeding alleen kwijtraken in uitzonderlijke gevallen, waarin evident is dat het tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst leidende handelen of nalaten van de werknemer niet slechts als verwijtbaar, maar als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Bij de beoordeling of deze uitzonderingsgrond van toepassing is, moeten de omstandigheden van het geval worden betrokken voor zover deze van invloed zijn op de verwijtbaarheid van het handelen of nalaten van de werknemer dat tot het ontslag heeft geleid (zie onder meer HR 24 juni 2022, ECLI:NL:HR:2022:950). Naar het oordeel van de kantonrechter doet die uitzonderingssituatie zich in dit geval voor. Nu mede op basis van het vonnis van de strafrechter vaststaat dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan computervredesbreuk en schending van het ambtsgeheim en hem daarvoor een onvoorwaardelijke gevangenisstraf voor de duur van twee jaar en zes maanden is opgelegd wordt de hoge lat van de ernstige verwijtbaarheid gehaald en is de verzochte verklaring voor recht toewijsbaar.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 30-06-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2022:5560

**Zaaknummer:** 9833200 vz verz 22-5686

**Rechters:** W.J.J. Wetzels

**Advocaten:** J.L.A. Helmer en E.R. van Dijk

**Wetsartikelen:** 7:673 BW en 7:686 BW