

RECHTSPRAAK

Levert een strafrechtelijke veroordeling die voortvloeit uit een eerder dienstverband van de werknemer met een andere werkgever, een dringende reden voor een ontslag op staande voet op?*Feiten*

Werknemer is op 15 februari 2021 in dienst getreden bij de Nederlandse Voedsel en Warenautoriteit (hierna: NVWA) in de functie van senior inspecteur schaal 11 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar, van 15 februari 2021 tot 15 februari 2023. De functie van werknemer betrof toezichthoudend dierenarts bij de Afdeling Veterinaire Keuring- en Exportcertificering (VKE) van NVWA. VKE maakt deel uit van de directie Veterinair en Import; deze directie is een van de vier directies van NVWA. De taken van werknemer betroffen het uitvoeren van ante-mortemkeuringen op slachtvee bij een groot slachthuis. Op 7 december 2021 is werknemer tijdens zijn werkzaamheden door de politie aangehouden voor verhoor in het kader van een strafzaak, waarin werknemer als verdachte werd aangemerkt. Bij brief van 23 december 2021 is werknemer vrijgesteld van werkzaamheden in afwachting van besluitvorming door het Openbaar Ministerie. De vrijstelling van werkzaamheden duurde voort tot het ontslag op staande voet op 18 oktober 2022 op grond van de strafrechtelijke veroordeling van werknemer, die NVWA als een dringende reden voor ontslag aanmerkt, mede in verband met de sociale veiligheid op de werkvloer en de imagoschade voor NVWA. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer een verklaring voor recht af te geven dat de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:667 BW is opgezegd en een billijke vergoeding ad € 37.309,52 verschuldigd is en dat hij recht heeft op de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding.

*Oordeel**Is het ontslag op staande voet rechtmatig gegeven?*

Voor zover werknemer heeft gesteld dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven, verwerpt de kantonrechter dat standpunt, althans voor zover het ontslag verband houdt met de strafrechtelijke veroordeling van werknemer door de rechtbank Gelderland op 14 oktober 2022. Het ontslag naar aanleiding daarvan is gegeven op 18 oktober 2022 en de tussenliggende vier dagen zijn noodzakelijk geweest voor de besluitvorming en voorbereiding van de schriftelijke bevestiging van het ontslag. Daarmee is het ontslag onverwijld gegeven. Vervolgens is de vraag aan de orde of de strafrechtelijke veroordeling van werknemer *op zichzelf genomen* een voldoende dringende reden is voor ontslag op staande voet. Werknemer heeft als standpunt ingenomen dat de strafrechtelijke veroordeling niet kan kwalificeren als

een dringende reden. In zijn algemeenheid kan niet gezegd worden dat een strafrechtelijke veroordeling nooit kan kwalificeren als een dringende reden. Dat hangt naar het oordeel van de kantonrechter af van de omstandigheden van het geval. Het enkele feit dat werknemer voor een vergrijp in het verleden strafrechtelijk is veroordeeld is zonder deugdelijke onderbouwing door de werkgever, in dit geval NVWA, dat deze veroordeling voor hem een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert, geen reden voor ontslag op staande voet. Het verzoek met betrekking tot de verklaring voor recht dat het ontslag onregelmatig was, wordt toegewezen.

Op welke vergoedingen heeft werknemer recht?

Werknemer verzoekt zijn vergoedingen in de volgorde van billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding, maar daarbij gaat werknemer eraan voorbij dat de billijke vergoeding het sluitstuk moet zijn van de beoordeling welke vergoeding(en) hem toekomen. De verzoeken met betrekking tot de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding worden toegewezen omdat deze naar het oordeel van de kantonrechter uit de wet voortvloeien. De kantonrechter kent een billijke vergoeding van € 5.000 toe omdat het ontslag op staande voet een zekere impact op werknemer zal hebben gehad, waarbij de kantonrechter opmerkt dat de strafrechtelijke procedure en de strafrechtelijke veroordeling, waar NVWA verder buiten staat, een veel grotere impact op werknemer zullen hebben gehad. Voor die impact moet werknemer een zekere tegemoetkoming ontvangen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 31-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:586

Zaaknummer: 10236575 RP VERZ 22-50562

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: P. Caris

Wetsartikelen: 7:663 BW, 7:677 BW