

De gedetineerde werknemer

Het verwijtbare karakter van de afwezigheid van een werknemer van zijn werk zou in de regel voldoende moeten zijn voor een ontslag op staande voet. De praktijk is anders, zelfs bij detentie van een werknemer.

Door: mr Joop van Zijl

Sinds enkele maanden heeft ons land een rechtse regering, en dat zullen wij weten. Binnenkort mogen wij op wel de hele Afsluitdijk 130 kilometer per uur rijden en ook kan ik voortaan alle inbrekers die ik in mijn huis aantref met een hockeystick mijn huis uit meppen zonder te hoeven vrezen dat men vervelende vragen gaat stellen over de schedelbasisfractuur die de indringer daarbij zou kunnen oplopen als ik iets te enthousiast eigen lijf en goed verdedig. Ik heb mij al voorgenomen binnenkort een rondje door Nederland te maken om dat fantastische gevoel van snelheid op de Afsluitdijk ook zelf te mogen ervaren.

En ik kan niet wachten tot de eerste inbreker zich meldt om kennis te maken met de hockeystick die ik speciaal voor dat doel wil gaan kopen. Men moet zich de zegeningen van zo'n vernieuwende regering immers laten welgevalen, dat spreekt!

Plotselinge afwezigheid

In mijn praktijk als advocaat van werkgevers kom ik regelmatig in aanraking met situaties waarvan ik zou willen dat onze regering deze ook zou veranderen. Eén van die situaties is die waarin een werkgever wordt geconfronteerd met een gedetineerde werknemer. Dat begint meestal met de plotselinge afwezigheid van een werknemer. Die kan tijdens zijn detentie immers niet op zijn werk verschijnen en doorgaans pleegt de politie ook niet vooraf aan te kondigen wanneer zij een verdachte van zijn bed denkt te gaan lichten. Een bericht van verhindering om op het werk te verschijnen is er dan ook doorgaans niet bij. Wat volgt is meestal een tijd van onzekerheid over de reden en duur van afwezigheid van de werknemer, tot er op enig moment berichten binnensijpelen waaruit blijkt dat de werknemer voor onbepaalde tijd op kosten van de Staat aan het overnachten is. Ook dan is er meestal nog geen duidelijkheid over de

resterende duur van de afwezigheid van de werknemer. Wel komt dan de vraag bij de werkgever op of het niet tijd wordt voor het ontslag van de werknemer, die immers betaald wordt om te werken en van wie men toch

‘Voor een werknemer die regelmatig te laat komt of zijn werk verzuimt heeft de rechter veel minder begrip’

mag verwachten dat hij zich onthoudt van gedragingen die hem verhinderen zijn verplichtingen op dat punt na te komen. Een probleem is echter dat op dat moment meestal nog geen duidelijkheid bestaat over de vraag of de detentie, en daarmee de afwezigheid van het werk, aan de werknemer kan worden verweten. Men kan immers ook ten onrechte door de politie worden opgepakt.

Detentie

Een werkgever kan ook wachten met ontslag tot de werknemer door de strafrechter onherroepelijk is veroordeeld. Dan staat immers vast dat de afwezigheid van het werk aan de werknemer kan worden verweten. Met name als de werknemer gedetineerd blijft vanaf het moment waarop hij door de politie voor het eerst wordt opgepakt tot het moment waarop zijn veroordeling door de strafrechter onherroepelijk wordt, kan dit een werkbaar

ner: wie wordt gestraft?

alternatief zijn. De werknemer heeft in de tijd waarin hij als gevolg van zijn detentie niet kan werken immers toch geen recht op loon. Wie echter op dat moment de werknemer ontslaat, vindt al gauw de rechter op zijn weg. Door het ontslag wordt de werknemer voor de tweede keer gestraft en eens is in de ogen van de rechter meestal wel genoeg.

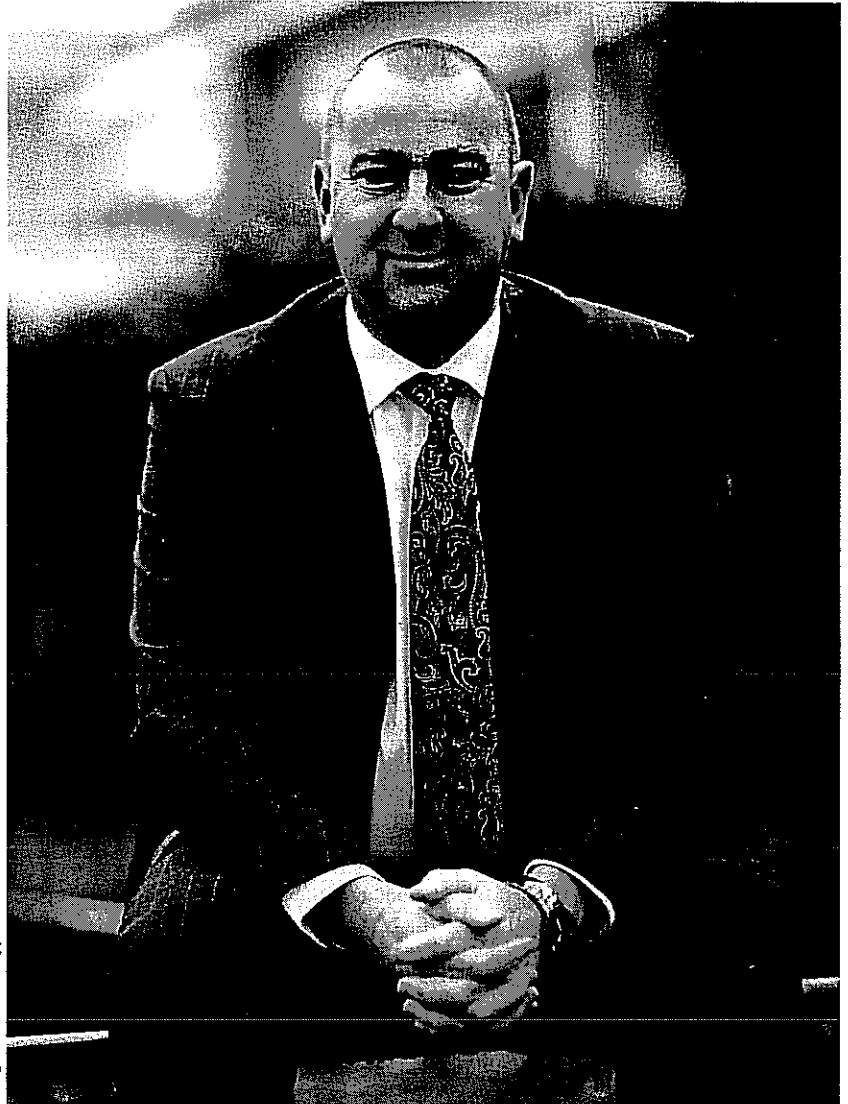
Eigenlijk heeft de werkgever bij detentie van de werknemer dus altijd een probleem. Aan het begin van de detentie ontslaan geeft problemen wegens gebrek aan bewijs en aan het einde van de detentie ontslaan is al snel ontoelaatbaar omdat de werknemer dan dubbel gestraft wordt. Wat ik hierbij nooit heb begrepen, is waarom het enkele feit dat de werknemer door zijn schuld buiten staat raakt de overeengekomen werkzaamheden te verrichten, niet reeds voldoende is voor een ontslag. Voor een werknemer die regelmatig te laat komt of zijn werk verzuimt heeft de rechter veel minder begrip. Ik zou denken dat degene die een strafbaar feit pleegt ook maar de gevolgen heeft te aanvaarden die de detentie heeft voor het niet kunnen verrichten van zijn werk.

De verkeerde gestraft

Maar niets van dat alles. Een ontslag wegens detentie is eigenlijk alleen aan de orde als het gepleegde strafbare feit verband heeft met het werk. Dat een werknemer plotseling niet op zijn werk is en dat de werkgever niet weet wanneer de werknemer zijn werk weer zal hervatten, speelt geen rol. Ook geen reden voor ontslag is het feit dat de andere werknemers niet meer met hun collega willen werken, bijvoorbeeld omdat die is veroordeeld wegens een zedendelict.

Dat moet de werkgever in de ogen van de rechter gewoon maar regelen. Onlangs heeft de Hoge Raad nog bevestigd dat de enkele afwezigheid van het werk door detentie onvoldoende is voor een ontslag op staande voet. Nu laat dat onverlet dat de werknemer wellicht nog op andere wijze zou kunnen worden ontslagen, maar ik zou menen dat juist het verwijtbare karakter van de afwezigheid van de werknemer van zijn werk, als regel wel voldoende zou moeten zijn voor een ontslag op staande voet.

Misschien vindt onze nieuwe regering op dit punt ook nog een nieuwe missie. Ik zou dat van harte toejuichen. Veel meer dan bij degene die een inbreker op zijn kop mept, vind ik namelijk dat in dit geval de verkeerde wordt gestraft. ■



Fotografie: Guido Koppes

**Sluit uw NOAB-verzekering voor
Beroepsaansprakelijkheid bij
Hiscox, de specialist
in Beroepsaansprakelijkheid**

www.BAVverzekering.nl

www.hiscox.nl

**HISCOX**