



---

## Ontslag op staande voet

---

### *Regels, valkuilen en voorbeelden*

Dit kennisdocument bevat een uitleg over de regels die in de praktijk van belang zijn bij het geven van een ontslag op staande voet.

Een ontslag op staande voet is een zogenaamd ultimum remedium, en aan het rechtsgeldig gebruik ervan zijn strenge voorwaarden gesteld in de wet. En door de nieuwe vernietigings- en beroepsmogelijkheden uit de Wet werk en zekerheid, is het nog belangrijker om zorgvuldig te werk te gaan en vooraf een goede afweging te maken of het ontslag op staande voet past of dat beter een andere oplossing kan worden gekozen.

In dit document vindt u een uitleg aan de hand van actuele voorbeelden uit de rechtspraak en krijgt u veel praktische tips.

In dit document vindt u antwoorden op vele praktijkvragen.

---

<b>Dit is een uitgave van</b>	<b>HR Services de Groot &amp; Partners</b>
<b>Samenstelling:</b>	<b>Bastiaan P. de Groot</b>
<b>Versie:</b>	<b>1 mei 2017</b>

## Inhoud

1. Wat is een ontslag op staande voet? .....	3
2. Drie elementaire voorwaarden voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet.....	4
3. Onverwijld, dat wil zeggen voortvarend handelen .....	4
4. Onverwijld mededeling van de ontslagreden: mondeling en schriftelijk .....	6
5. Dringende reden voor werkgever: wanneer wel en wanneer niet? .....	7
5. Moeten er bewijzen zijn van de dringende reden? Ja .....	11
7. Rechtsmiddelen werknemer tegen ontslag op staande voet .....	13
8. Voorwaardelijke ontbinding.....	15
9. Alternatieven voor ontslag op staande voet .....	16
10. Schadeplichtigheid van partij die door opzet of schuld dringende reden geeft.....	16
11. Werknemer neemt ontslag op staande voet .....	20
12. Welk belang heeft de werknemer bij het nemen van ontslag op staande voet? .....	21
Bijlage 1 Toelichting op verschillende dringende redenen voor de werkgever.....	24
Bijlage 2 Praktische tips voor het geven van ontslag op staande voet .....	32
Bijlage 3 Voorbeeld: Schorsing werknemer tijdens onderzoek.....	35
Bijlage 4 Format ontslagbrief: bevestiging ontslag op staande voet .....	36
Bijlage 5 Voorbeeld bevestiging ontslag op staande voet .....	37

## 1. Wat is een ontslag op staande voet?

Het ontslag op staande voet op de grond van een dringende reden is een vorm van opzegging van de arbeidsovereenkomst die zowel aan werkgever en als werknemer ter beschikking staat. De wettelijke regels die op het ontslag op staande voet betrekking hebben staan in de artikelen 7: 677 t/m 679 BW.

Met de Wet werk en zekerheid zijn de regels over het geven en nemen van een rechtsgeldig ontslag op staande voet zijn nauwelijks gewijzigd,

De wettelijke wijzigingen hebben vooral effect op de rechtsgang. De werknemer heeft nog maar 2 maanden de tijd om bij de rechter een verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet in te dienen. En de werkgever kan nog maar beperkt gebruik maken van het voorwaardelijk ontbindingsverzoek. Beide partijen kunnen in beroep gaan tegen een de uitspraak van de rechter over de vernietiging van het ontslag op staande voet.

Inmiddels is gebleken dat het aantal rechtszaken na 1 juli 2015 onveranderd groot is. Uit al die rechtszaken blijkt dat het vrijwel altijd nodig is zorgvuldig te overwegen of het ontslag op staande voet in de omstandigheden van het geval een juiste keuze is en als daar al voor wordt gekozen, dat uiterste zorgvuldigheid geboden is bij het geven van een ontslag op staande voet.

In dit kennis document zullen we het ontslag op staande voet vanuit het perspectief van de werkgever behandelen en waar nodig vanuit het perspectief en belang van de werknemer.

In het eerste gedeelte staat de uitleg van de wettelijke regels centraal. Vervolgens komt de rechtsgang aan bod. In het derde deel behandelen we de verschillende redenen die aanleiding kunnen geven voor een ontslag op staande voet en geven daarbij adviezen over wat u beter wel kunt doen of kunt laten.

### **Ultimo remedium**

Een ontslag op staande voet is de meest vergaande sanctie die een werkgever tegen over de werknemer kan inzetten. Vanaf de datum van het ontslag heeft de werknemer namelijk geen aanspraak op loon en heeft de werknemer ook geen recht op een WW-uitkering vanwege verwijtbare werkloosheid.

Om die reden mag een ontslag op staande voet niet zomaar gegeven worden. De werknemer moet het onmiddellijk duidelijk zijn waarom hij op staande voet wordt ontslagen, zodat de werknemer kan bepalen of het zinvol is om het ontslag aan te vechten.

## 2. Drie elementaire voorwaarden voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet

Voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet moet volgens art. 7: 677 en 678 BW aan de volgende voorwaarden worden voldaan:

- Er is sprake van een dringende reden, dat wil zeggen zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
- Het ontslag op staande voet moet onverwijld plaatsvinden en
- De werkgever moet de reden voor het ontslag op staande voet onverwijld aan de werknemer meedelen.

We lichten eerst het begrip onverwijld uit de tweede en derde voorwaarde toe en daarna behandelen we de vraag wat een dringende reden is.

## 3. Onverwijld, dat wil zeggen voortvarend handelen

Nadat de werkgever in de persoon van directeur, hr-manager, bedrijfsleider of de leidinggevende van de werknemer, bekend wordt met de feiten en gedragingen die als een dringende reden kunnen worden opgevat, of die het bestaan van een dringende reden doen vermoeden, dient de werkgever direct in actie te komen. Omdat de opzegging onverwijld moet gebeuren, mag er slechts een korte tijd zitten tussen het moment waarop de gedragingen geconstateerd worden en het feitelijke ontslag op staande voet. De werkgever moet voortvarend te werk gaan.

### Aanpak

Dat betekent dat u, nadat de werkgever/ leidinggevende bekend wordt met de feiten, de werknemer bij eerste gelegenheid dient te worden aangesproken op het gedrag. U moet dat hetzelfde moment/ uur of dag te doen. U heeft dus slechts kort de tijd om u te beraden voordat u de werknemer bij u roept.<sup>1</sup>

### Tijdelijke schorsing

Als nader feitenonderzoek nodig is of beraad met een ontslagspecialist, mag u niet wachten met aanspreken tot dat onderzoek is uitgevoerd of tot u enkele dagen later advies heeft gekregen. In zo'n geval dient u de werknemer aan te spreken op zijn gedrag of vermoeden van gedrag en aan te geven dat u de werknemer tijdelijk schorst, lopende het noodzakelijk onderzoek of beraad. Bij voorkeur geeft u aan hoeveel dagen nodig is voor onderzoek.

---

<sup>1</sup> Stel dat 2 werknemers op woensdagmiddag om 12.00 uur slaande ruzie hadden en dat een derde collega dat om 13.00 uur bij de leidinggevende meldt, dan dient de werkgever nog diezelfde middag te werknemers bij zich ter verantwoording te roepen. Stel dat de twee collega's op 200km afstand op karwei zijn en de volgende dag aan het eind van de dag zullen terugkeren, dan dient de werkgever toch nog diezelfde dag de werknemers op te roepen. De leidinggevende kan ook naar het karwei gaan en de werknemers daar horen. Als de werkgever/ leidinggevende de twee werknemers pas aan het einde van de volgende dag aanspreekt, en vervolgens een of beiden ontslag op staande voet geeft, dan is geen sprake van onverwijld handelen.

Stel de werkgever pas 4 dagen later door iemand die er getuige van was, dat de 2 werknemers slaande ruzie hadden, dan kan de werkgever wel weer onverwijld opzeggen, als de werkgever vanaf het moment dat hij geïnformeerd wordt direct actie gaat ondernemen.

De rechtbank Midden Nederland moest uitspraak doen over de vraag of sprake van onverwijld opzegging in de volgende situatie. De werkgever schorste een werknemer van wie het ernstige vermoeden bestond van verduistering en onttrekking van gelden, eerst een week om zelf onderzoek naar de omvang te doen en/of er andere werknemers bij betrokken waren. Na een week werd de schorsing met een week verlengd, omdat de werkgever ook nog een extern onafhankelijk gespecialiseerd bureau wenste in te schakelen om het interne onderzoek te valideren. Na dat onderzoek, dat ook een week duurde, werd de werknemer gehoord en het ontslag op staande voet gegeven. In dit geval oordeelde de rechter dat de werkgever voldoende voortvarend had gehandeld en dat sprake was van onverwijld opzegging.

Tenzij dit uitdrukkelijk schriftelijk anders is overeengekomen, dient u tijdens de schorsing het loon door te betalen.

### ***Wanneer eerst horen en wanneer direct meedelen?***

De werkgever hoeft volgens de wet de werknemer niet eerst te horen over zijn gedrag voordat hij ontslag op staande voet geeft. Toch is het in de praktijk aan te raden om de werknemer te vragen naar zijn gedragingen voordat het ontslagbesluit wordt genomen. Het helpt om een duidelijk beeld te krijgen van wat zich nu precies heeft afgespeeld. En het is belangrijk om te weten of de werknemer naar waarheid antwoordt of een leugenachtige verklaring aflegt. Als de werknemer liegt, geeft dat de werkgever een extra reden voor de onderbouwing van motief dat er een onherstelbare vertrouwensbreuk/ verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan.

Het advies is om te beginnen met het presenteren van de feiten en gedragingen. Wees daarbij concreet, specifiek en to the point: wat is wanneer is geconstateerd/ voorgevallen en in hoeverre is dat in strijd met afspraken, regels of instructies.

Als er verklaringen van getuigen zijn of beelden die als bewijs kunnen dienen, zorgt u ervoor om die verklaringen of beelden klaar te hebben liggen (bij de hand). U kunt ernaar verwijzen en deze op een later moment in het gesprek presenteren.

Vervolgens vraagt u om een reactie:

- Erkent of ontkent de werknemer de gedragingen die zijn geconstateerd en bij ontkenning ook in tweede instantie?
- Welke verklaring heeft de werknemer voor zijn gedrag?
- Betuigt de werknemer spijt, biedt werknemer zijn verontschuldigingen aan of maakt werknemer anderszins duidelijk dat het verwijtbare gedrag hem/haar minder ernstig is aan te rekenen?

Mede op basis van de informatie die de werknemer geeft, zult u de conclusie moeten trekken of sprake is van toerekenbare ernstige verwijtbaarheid en een dringende reden, en als dat het geval is, kunt u daarna overgaan tot het geven van het ontslag op staande voet.

### ***Werknemer reageert niet***

Het komt voor dat de werknemer niet reageert of geen verklaring geeft voor zijn gedrag. U mag het feit dat de werknemer niet reageert niet opvatten als een erkenning van de verweten gedragingen. Als de reactie/verklaring van de werknemer nodig is om vast te stellen wat de toedracht is en/of of

sprake is van een dringende reden, dan dient u de werknemer de tijd te geven voor een reactie.<sup>2</sup> De tijd die u daarvoor in redelijkheid aan de werknemer moet geven kan 24 uur zijn, of 2 of 3 dagen, bijvoorbeeld omdat de werknemer een advocaat wil raadplegen, voordat hij reageert. U dient er wel voor te zorgen dat er voortvarend wordt gehandeld.

### ***Wanneer is horen van werknemer niet nodig?***

In situaties waarin de persoon die namens de werkgever het ontslag op staande voet geeft onomstotelijk bewijs heeft en/of zelf de verwijtbare gedragingen heeft waargenomen, kan worden overgegaan tot het geven van het ontslag op staande voet, zonder de werknemer over de feiten en gedragingen te horen.

### **Opzegging per heden en niet per latere datum**

Een fout die wel eens gemaakt wordt is, dat de laatste dag van het dienstverband later gesteld wordt dan de dag waarop het ontslag op staande voet is gegeven. Ook dan is geen sprake van onverwijld opzegging.

## **4. Onverwijld mededeling van de ontslagredenen: mondeling en schriftelijk**

De werknemer moet precies weten waarom hij op staande voet ontslagen is. De werkgever heeft dan ook de plicht om de werknemer (onverwijld) tegelijk met de opzegging, of slechts korte tijd daarna, aan de werknemer mee te delen wat de ontslagredenen(en) zijn. Dat moet de werknemer weten om zijn vervolgstappen te kunnen bepalen.

Alhoewel er op dit punt geen wettelijke vormvereisten zijn, is het advies:

- Derden/getuigen aanwezig te laten zijn bij het horen van de werknemer en het geven van het ontslag op staande voet;
- De dringende reden en het ontslag op staande voet direct schriftelijk te bevestigen en de bevestiging
  - o ter hand te stellen en
  - o aangetekend met handtekening retour te zenden aan werknemer op zijn adres.
- Vooraf te (laten) controleren welke bewoordingen u gebruikt voor het omschrijven van de dringende reden.

Het wordt aanvaardbaar geacht dat het ontslag op staande voet een dag later schriftelijk wordt bevestigd.

Van een onverwijld mededeling van de reden was ook sprake in een geval waarin het ontslag vrijdag werd gegeven en de maandag erop, de eerstvolgende werkdag, de schriftelijke opzegging/bevestiging volgde.

Wel dient u er op attent te zijn de aanleiding/ reden van ontslag die in het gesprek wordt gebruikt overeenkomt met de bewoordingen die u ervoor kiest in de brief. Bij een verandering van grond is de kans op vernietiging groot.

---

<sup>2</sup> Uitspraak Gerechtshof s'Hertogenbosch, 8 oktober 2013

## 5. Dringende reden voor werkgever: wanneer wel en wanneer niet?

Een reden is dringend, als de werkgever zich genoodzaakt ziet om de arbeidsovereenkomst per direct te eindigen omdat het gedrag of de gedragingen van de werknemer zo onaanvaardbaar en ontoelaatbaar zijn, dat redelijkerwijs niet van de werkgever gevergd kan worden om de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

In art. 7:678.2 BW worden voorbeelden gegeven van gedragingen van de werknemer die geacht kunnen worden een dringende reden te zijn voor een ontslag op staande voet, te weten:

- a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
- b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
- c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
- d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
- e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
- f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
- g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
- h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zichzelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
- i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
- j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
- k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
- l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.

Let wel het gaat om voorbeelden die geacht worden een dringende reden te kunnen zijn en dienen in de praktijk als kapstok. Grond k is een algemene grond, en kan dienen als kapstok voor ontoelaatbaar gedrag dat niet onder de overige voorbeelden valt. Zie hoofdstuk .. voor een toelichting op deze redenen.

Of een reden echt dringend is hangt af van de omstandigheden van het geval. Om enig houvast te hebben heeft de Hoge Raad nadere regels gesteld.

### **Objectief en subjectief dringende reden**

Een dringende reden dient vanuit objectief en subjectief perspectief dringend te zijn.

De reden is objectief dringend als het feitelijke gedrag of gedragingen van de werknemer door de werkgever en ieder andere werkgever in Nederland onmiddellijk als gedrag wordt ervaren dat onaanvaardbaar is en dat maakt dat de arbeidsovereenkomst niet langer kan voortduren.

### Voorbeelden

- Bij diefstal of verduistering van eigendommen van de werkgever;
- Het ondanks een verbod dronken of onder invloed van drank of drugs werkzaamheden uitvoeren;
- Het op vakantie gaan, nadat een verzoek daartoe uitdrukkelijk en op goede gronden gemotiveerd is geweigerd;
- Herhaalde onredelijke werkweigering, ondanks herhaalde waarschuwingen.

Of een reden subjectief dringend is, heeft te maken met de omstandigheden van het geval. Hierin schuilt een risico. Als de werknemer betrapt is op een ernstige fout of overtreding, is de kans groot dat, emotioneel gezien, de maat vol is voor de werkgever. En daarmee is er op dat moment sprake van een subjectief dringende reden. Als drie weken later moet worden geoordeeld over de fout of overtreding van toen, zal de emotionele lading veel minder zijn, en is het denkbaar dat nog steeds sprake is van een ernstig verzuim, maar dat dat niet meer een ontslag op staande voet rechtvaardigt en dat een andere sanctie, bijvoorbeeld een ernstige waarschuwing beter op zijn plaats is.

Volgens de Hoge Raad moeten bij een ontslag op staande voet de omstandigheden van het geval in onderling verband en samenhang, in aanmerking worden genomen. Hierbij kunnen een aantal gezichtspunten worden gehanteerd, zoals:

- De aard en de ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt;
- De aard en duur van de dienstbetrekking;
- De wijze waarop de werknemer de dienstbetrekking heeft vervuld;
- De persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals de leeftijd van de werknemer, de psychologische of sociaal emotionele toestand van de werknemer en de gevolgen die het ontslag op staande voet heeft voor de werknemer.

Ook indien de gevolgen ingrijpend zijn, kan een afweging van de persoonlijke omstandigheden tegen de aard en de ernst van de dringende reden tot de slotsom leiden dat een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is.

Het is niet altijd nodig dat de werkgever al deze gezichtspunten in zijn overwegingen meeneemt. Sommige van de gezichtspunten zijn eerst van belang als de werknemer er zelf een beroep op doet tijdens zijn verdediging, zoals zijn persoonlijke omstandigheden.

Hierna volgen enkele voorbeelden uit recente rechtspraak over de vraag of al dan niet sprake is van een dringende reden.

### Voorbeelden dringende reden:

- Werknemer/caissière bij supermarkt, arbeidsongeschikt, met ernstige fysieke klachten aan schouder en arm, verricht thuis kapperswerkzaamheden, waarvan bewijs wordt geleverd met mystery klant, verzwijgt dat tegen over werkgever en bedrijfsarts, hetgeen in strijd is met beleid. Kantonrechter stelt vast dat sprake is van een geldige dringende reden; het Hof handhaaft gegeven ontslag op staande voet (RBNNE: 2016: 3627);



- Werknemer/chauffeur, weigert werk na veel uren te hebben gereden, wil tachograafschijven niet afgeven, bedreiging aan adres van directeur. Kantonrechter en het Hof in hoger beroep handhaven ontslag op staande voet (GHSHE: 2016: 2513);
- Werknemer, relatief kort in dienst, verschijnt structureel en zonder overleg niet op het werk, terwijl aanwezigheid nodig is voor de functie; verschuilt zich achter ziekte, pech en calamiteiten (RBNHO: 2016:5277);
- Werknemer reageert met geweldsexplosie (gooit met meubilair) tijdens discussie met collega; Kantonrechter en het Hof oordelen dat sprake is van dringende reden (GHSHE: 2016:1718);
- Piloot laat cockpit onbemand om een kort slaapje te doen op bankje achterin vliegtuig (RBMNE: 2016: 6063).

#### **Voorbeelden geen dringende reden:**

- Kopiëren vertrouwelijke bedrijfsgegevens en verzenden naar privéadres; Kantonrechter oordeelt dat sprake is van dringende reden; het Hof stelt dat werkgever niet kan bewijzen dat er ernstige nadelige gevolgen zijn en stelt dat er geen dringende reden is (GHSHE: 2015:3454).
- Werkgever is ontevreden over het functioneren van de internationaal opererende business development manager en geeft als instructie dat werknemer vanaf bepaalde datum 4 dagen per week moet gaan werken vanuit het hoofdkantoor, zodat hij beter gemonitord kan worden; werknemer verzoekt om een verbeterplan waaruit blijkt dat zulks nuttig is; nu dat dat wordt gegeven voldoet hij niet aan de eis om 4 dagen per week op hoofdkantoor aanwezig te zijn; volgt ontslag op staande voet wegens werkweigerig. Volgens Kantonrechter is ontslag op staande voet niet terecht omdat geen sprake is van werkweigerig. Werkgever gaat in beroep bij het Hof, het Hof komt dezelfde conclusie; de ratio om 4 dagen per week op hoofdkantoor aanwezig te zijn, ontbreekt (GHSHE: 2016:1951)
- Na mislukte ontbinding met hoofdtrainer: werkgever moet werknemer toelaten tot bedongen arbeid; inmiddels andere hoofdtrainer aangenomen; werknemer wordt aangeboden te werken volgens regime nieuwe trainer en moet andere groepen trainen; werknemer weigert omdat de bedongen arbeid niet wordt aangeboden en hij moet werken onder zijn professionele niveau ten opzichte van bedongen arbeid; volgens kantonrechter is weigering van werknemer terecht (RBOVE: 2016:939)
- Werknemer neemt relatiegeschenk/ cadeaubon aan ter waarde van € 100, hetgeen in strijd is met gebruik; onvoldoende dringend (RBAMS: 20163035).

#### ***In hoeverre wegen algemene of individuele waarschuwingen mee?***

Een werknemer kan op twee manieren een gewaarschuwd mens zijn. Door middel van algemene waarschuwingen of individuele waarschuwingen.

Algemene waarschuwingen zijn waarschuwingen die in het huishoudelijk reglement of een ander reglement staan en waarbij is aangegeven dat het betreffende gedrag een reden voor ontslag op staande voet oplevert. Individuele waarschuwingen zijn waarschuwingen, die de werknemer heeft gekregen naar aanleiding van het overtreden van regels of instructies. Als in die waarschuwing is opgenomen dat bij een volgende zelfde of soortgelijke overtreding ontslag op staande voet zal volgen, dan betekent dit dat de werknemer er weet van heeft wat het gevolg is van een dergelijke nieuwe overtreding.

De algemene regel is dat algemene en individuele waarschuwingen voor soortgelijke vergrijpen, mee kunnen wegen in de beoordeling van de dringende reden.

#### ***Voor welke gedragingen moet de werknemer eerst gewaarschuwd zijn?***

Voor de redenen geldt als extra voorwaarde dat de werknemer ondanks daartoe expliciet gewaarschuwd te zijn, het ontoelaatbare gedrag toont:

- dronkenschap/ liederlijk gedrag,
- het roekeloos blootstellen van eigendommen van werkgever, het door roekeloosheid beschadigen of roekeloos aan gevaar blootstellen;
- gevaar zettende handelingen.

De waarschuwing kan mondeling of schriftelijk gegeven zijn. Het komt ook voor dat de waarschuwing in het Huishoudelijk Reglement of Bedrijfsreglement staat. Bijvoorbeeld een rookverbod. U moet dan wel kunnen aantonen, dat u de werknemer hebt gewezen op het bestaan van een rookverbod en dat overtreding ontslag op staande voet tot gevolg heeft.

**Valkuil: *In een ander vergelijkbaar geval werd geen ontslag op staande voet gegeven***

Een grote valkuil is, dat een andere werknemer voor dezelfde overtreding of fout, niet op het matje is geroepen en of geen ontslag op staande voet heeft gehad. Als dat de werknemer ter ore komt, maakt dat zijn zaak sterker. Controleer dus altijd van te voren hoe in voorgaande situaties is gehandeld. Als de regel niet goed is gehandhaafd, is het advies om de regel opnieuw in te stellen en de werknemers te informeren, dat in het vervolg zal worden opgetreden tegen overtredingen, wie het ook betreft, en dat leidinggevenden zullen worden aangesproken als zij niet op de juiste wijze toezien op de naleving van de regel.

***Samengestelde dringende redenen***

Als er sprake is van meerdere of een combinatie van gedragingen die voor de werkgever aanleiding geven voor een ontslag op staande voet, is het advies om bij de opzegging en in de schriftelijke bevestiging expliciet te vermelden dat het ontslag zowel gebaseerd is op een combinatie van gedragingen (samengestelde dringende reden), als dat ook elke afzonderlijke gedraging als een voldragen dringende reden geldt voor het ontslag op staande voet.

**Voorbeeld**

Het gaat hierbij om een zaak waarin sprake is van een samengestelde dringende reden. In de ontslagbrief, die door de advocaat van de werkgever was opgesteld, stond dat de werknemer werd ontslagen om twee redenen, te weten 1) de constatering dat hij kasgeld had weggenomen en 2) dat de werknemer geld dat bedoeld was voor een collega heeft weggenomen, althans niet zonder toestemming onder zich hield. Het eerste feit werd door de rechter niet bewezen geacht; het tweede feit wel. Bij een samengestelde reden moeten beide redenen bewezen zijn en dat zou de gemachtigde van werkgever volgens de rechter toch moeten weten. Nu niet allebei de redenen bewezen waren, was het ontslag opstaande voet onterecht/ nietig. (Ktr Apeldoorn, 23-3-2017).

***Omschrijving van dringende reden luistert nauw***

Om problemen met het bewijsrisico te voorkomen, is het belangrijk om een juiste en concrete omschrijving van de dringende reden te formuleren. U kunt aansluiten bij de gronden die worden in het Burgerlijk wetboek en vervolgens toelichten aan de hand van concrete gedragingen of feiten.

Een valkuil is bijvoorbeeld om zogenaamde strafrechtelijke begrippen te gebruiken zoals diefstal. Het advies is andere bewoordingen te kiezen. Als de werknemer geld van de werkgever heeft gestolen of niet afgedragen of voor zichzelf heeft gehouden, kunt u beter spreken van onttrekken van gelden of het wegnemen van gelden. Bij diefstal is namelijk opzet in het geding, dat is moeilijker te bewijzen.

Als producten of materialen van de werkgever zijn gestolen, kunt u beter spreken van het zonder toestemming en zonder betaling wegnemen en/of meenemen van de volgende producten of materialen. ....

## 5. Moeten er bewijzen zijn van de dringende reden? Ja

De algemene rechtsregel dat degene die stelt dient te bewijzen. Dat wil zeggen dat bij een ontslag vanwege een dringende reden, de werkgever de bewijslast draagt en dat de werkgever dus feiten en omstandigheden dient aan te dragen, die het ontslag op staande voet rechtvaardigen.

Een voorbeeld:

Werknemer wordt op 9 december 2011 op staande voet ontslagen, omdat hij bij een schermutseling/ vechtpartij zijn collega, die hem met een schop bedreigde, met een stok had geslagen op hoofd en rug en waarbij hij de collega (licht) verwondde. Daarna vluchtte de werknemer. De werknemer heeft op 15 december 2011 schriftelijk geprotesteerd tegen het ontslag en intrekking van het ontslag gevorderd en zich beschikbaar gesteld voor arbeid. Als de werkgever daar niet toe wil overgaan zal de werknemer om nietigverklaring en/of schadeloosstelling verzoeken bij de rechter. De werkgever trok het ontslag niet in.

In deze zaak spelen een aantal bijzondere details. De werknemer was kort voor de schermutseling door de werkgever in het bijzijn van de advocaat van de werkgever gevraagd om een "leugenachtige" verklaring te ondertekenen die de werkgever nodig had om aan een boete van de Arbeidsinspectie te ontkomen. De werknemer had gezegd, dat hij daarvoor geld wilde zien, wat de werkgever weigerde. In de tweede plaats is bijzonder dat de collega met wie de werknemer de schermutseling/ vechtpartij had, de echtgenoot was van de werkgeefster. In de derde plaats was bijzonder dat de werkgeefster en advocaat vanuit het kantoor het laatste gedeelte van de schermutseling/vechtpartij gezien hadden gezien en dat de advocaat video-opnamen had gemaakt met de telefoon.

Omwille van de zekerheid, vraagt de werkgever een voorwaardelijke ontbinding aan. Deze wordt op 27 februari 2012 door de Ktr per 15 maart 21012 uitgesproken op basis van een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie en onder de toekenning van een ontbindingsvergoeding van € 10.000 aan werknemer.

In de vernietigingsprocedure tegen het ontslag op staande voet werd op 4 april 2014 uitspraak gedaan. In die procedure had de werknemer betoogd, dat hij niet had gevraagd om de situatie die was ontstaan, dat wil zeggen om hem een verklaring te laten tekenen en dat de collega op hem was afgekomen met een schop en dat hij daarop uit zelfverdediging of noodweer had gehandeld, en dat hij zelf ook verwondingen had opgelopen. Vervolgens had de rechter aan de werkgever gevraagd om te bewijzen, dat er geen rechtvaardiging bestond voor het gedrag van de werknemer en voorts dat de werknemer schuld had aan zijn gedragingen. Dat kon de werkgever niet, ondanks de aanwezige videobeelden. Zodoende werd het ontslag vernietigd.

De werkgever ging in hoger beroep tegen de uitspraak. Volgens de werkgever had de werknemer ook anders kunnen handelen, bijvoorbeeld door de confrontatie met de collega niet aan te gaan, dus door niet te gaan vechten. Hij had ook kunnen weglopen. Ook stelde de werkgever dat hij niet het bewijs kan leveren dat de werknemer handelde uit noodweer. Deze grieven mochten de werkgever niet baten, Volgens het Gerechtshof berust de bewijslast op de werkgever en dient de werkgever te bewijzen, dat de werknemer niet had gehandeld uit zelfverdediging. In deze zaak waren 3 getuigen gehoord, te weten de werkgeefster, de collega en de werknemer. Uit de feitelijke gedragingen waarover de werkgeefster kon getuigen, kan volgens de rechter niet worden geconcludeerd dat er geen sprake was van noodweer. Een eventuele getuigenis door de advocaat zou de werkgever niet kunnen helpen volgens de rechter omdat die dezelfde feiten en gedragingen had waargenomen als de werkgeefster.

Resteren de getuigenissen van de collega en de werknemer. Zij geven een verschillende lezingen en verklaringen van de gebeurtenissen. Ook kon de collega niet aantonen, dat hij de schop alleen maar in zijn handen had om afval in de afvalcontainer te pletten, zoals hij had beweerd. Omdat de werkgever het bewijs niet kon leveren, werd het vonnis van de rechtbank/Ktr bekrachtigd.

## **Wat is bewijs?**

In het civiel recht en dus ook in het arbeidsrecht zijn alle bewijsmiddelen toegestaan en is de bewijswaarde afhankelijk van de omstandigheden van het geval.

In sommige gevallen spreken we van dwingend bewijs. Een voorbeeld hiervan is een notariële akte of een beide partijen op elke bladzijde geparafeerde en ondertekende arbeidsovereenkomst.

Bewijsmiddelen zijn onder te verdelen in:

- Mondelinge en schriftelijke verklaringen van getuigen, dat wil zeggen personen die aanwezig waren bij de gebeurtenissen en gedragingen, en die relevante informatie kunnen verstrekken voor het feitenrelaas
  - o de werknemer zelf is ook een getuige
- Beeld- en/of geluid materiaal, zoals film of video -opnamen
- Registraties/ automatische registraties, zoals vastgelegde gegevens m.b.t. telefoongebruik of e-mailgebruik, betalingsverkeer e.d.
- Schriftelijke overeenkomsten, afspraken, bedrijfsregels

## **Rechtmatig of onrechtmatig verkregen bewijs**

Bewijs kan rechtmatig of onrechtmatig verkregen zijn. Van onrechtmatig bewijs is sprake als het bewijs is verkregen op een wijze die strijdig is met de wet. Te denken valt aan in het geheim gemaakte geluidsopnamen, video-opnamen op de werkplek of op de toiletten van de werkgever of het aan de werknemer dwingen mee te werken aan een alcohol- of speekseltest, waarmee kan worden vastgesteld of en zo ja in welke mate de werknemer onder invloed is van alcohol of drugs. Een ander voorbeeld is het zonder toestemming checken van privé-email of controleren van het computergebruik.

De vraag is hoe de rechter omgaat met onrechtmatig verkregen bewijs. Als algemene regel kunnen we stellen dat onrechtmatig bewijs in het civiel recht als bewijs wordt erkend. Volgens de Hoge Raad weegt het belang van waarheidsvinding belangrijker dan het belang van bewijsuitsluiting. Vaak is het zelfs nodig om bewijsmateriaal op een onrechtmatige wijze te verkrijgen. Denk aan het inzetten van verborgen camera's om frauduleuze handelingen of anderszins ontoelaatbaar gedrag te registreren.

## **Waak voor het inzetten van buitensporige onderzoeksmethoden**

Er kan wel sprake zijn van disproportionele onderzoeksmethoden, dat wil zeggen methoden die in strijd zijn met goed werkgeverschap en ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever opleveren. Een (onderzoeks-) methode is disproportioneel als niet wordt voldaan aan de eisen van noodzakelijkheid, subsidiariteit en proportionaliteit.

Hierna volgen twee voorbeelden waarin sprake was van buitensporige onderzoeksmethoden en als gevolg waarvan een gegeven ontslag op staande voet werd vernietigd.

In het ene geval ging om een directeur van onderneming, waarvan men vermoedde, dat hij privéreizen ondernam in werktijd. Er werd een peilbaken in zijn auto van de zaak geplaatst, onder vals voorwendsel werd hem gevraagd zijn I-pad en telefoon in te leveren voor onderhoud, en er werden rechercheurs ingeschakeld en die de werknemer aan intensief verhoor onderwierpen. Op basis van deze inzet kwam boven tafel dat de werknemer op drie dagen een reis naar Duitsland had gemaakt, waarin hij privé- en zakelijke doelen had gecombineerd. Daarop werd de directeur met onmiddellijke ingang ontslagen door de Algemene vergadering van aandeelhouders, o.a. vanwege het bezoeken van bordelen tijdens werktijd, het veelvuldig privé- kilometers maken tijdens werktijd en de achterblijvende resultaten. Op verzoek van de werknemer

heeft de rechtbank het ontslag op staande voet vernietigd, waarbij een belangrijke overweging was dat de ingezette onderzoeksmethoden disproportioneel waren en werd aan werknemer een billijke vergoeding toegekend vanwege het verwijtbare handelen door de werkgever.

Vervolgens ging de werkgever in beroep bij het Gerechtshof. Het gerechtshof bekrachtigde het vonnis van de rechtbank. Volgens het Gerechtshof was er van enige noodzaak van deze onderzoeksmethoden niet gebleken. (GHARL:2017:1015)

In een ander geval betreft een zieke werknemer, die tijdens zijn ziekte/ re-integratie activiteiten onderneemt voor het bedrijf (een botenverhuurbedrijf dat hij samen met zijn partner runt, Die activiteiten zijn niet te vergelijken met het werk waarvoor hij door ziekte niet geschikt is en staan zijn re-integratie niet in de weg. Via via/ geruchten wordt werkgever bekend met de vermoede activiteiten. Zonder verder eigen onderzoek of verificatie wordt een recherchebureau ingeschakeld. Dat bureau observeert de werknemer en diens gezinsleden gedurende een periode van 3 weken. Uit dat onderzoek blijkt dat de werknemer inderdaad regelmatig werkzaamheden verricht voor het bedrijf. Dit vormt aanleiding voor de werkgever om een ontbindingsverzoek in te dienen primair wegens het ernstig verwijtbaar handelen en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsrelatie. Daarop volgt een tegenverzoek van de werknemer tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met toekenning aan werknemer van de transitievergoeding en een billijke vergoeding, o.a. vanwege de buitenproportionele inzet van het onderzoeksbureau. Kort en goed komt de beoordeling van de rechtbank erop neer dat ontbindingsverzoek van de werkgever wordt afgewezen, omdat de werkgever niet overeenkomstig de procesgang Poortwachter heeft gecommuniceerd en gehandeld, waar dat op de weg van de werkgever had gelegen. Het tegenverzoek van de werknemer wordt toegewezen, met toekenning van de transitievergoeding en een aanzienlijke billijke vergoeding. De inschakeling van het recherchebureau was volgens de rechter onterecht (niet nodig) en disproportioneel, gelet op de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer. (RBROT:2017:434)

### ***Wanneer is de inschakeling van een recherchebureau aanvaardbaar?***

Volgens de rechter, uit het vorige voorbeeld, is het doen controleren van een werknemer door een recherchebureau buiten diens medeweten om alleen dan aanvaardbaar:

- wanneer sprake is van zeer bijzondere omstandigheden;
- waarin tegen de werknemer ernstige verdenkingen zijn gerezen;
- ter zake van ernstige overtredingen;
- die een onderzoek buiten betrokkene om noodzakelijk maken.

## **7. Rechtsmiddelen werknemer tegen ontslag op staande voet**

Wat kan een werknemer doen, als hij vindt dat het ontslag op staande voet onterecht is. In dat geval kan de werknemer een vernietigingsprocedure starten bij de rechtbank. Aan het verzoek kan de werknemer ten grondslag leggen dat geen sprake is van een dringende reden en/of dat de opzegging niet onverwijld heeft plaatsgevonden en/of dat de reden niet onverwijld is medegedeeld.

De werknemer moet dat wel doen binnen 2 maanden na de datum waarop het ontslag opstaande voet is gegeven.

### **Vernietiging en vordering loondoorbetaling en weder te werkstelling**

Als de rechter het ontslag op staande voet vernietigt, is de arbeidsovereenkomst niet geëindigd en bestaat hij dus nog. De werknemer heeft niet alleen baat bij vernietiging, hij heeft ook belang bij loonbetaling vanaf het moment dat de werkgever daarmee gestopt is. Ook heeft de werknemer belang bij weder te werkstelling als hij tenminste weer bij werkgever aan het werk wil. Is dat het geval, dan vordert de werknemer niet alleen vernietiging van het ontslag op staande voet, maar ook loondoorbetaling en wedertewerkstelling.

## **Vernietiging en vorderingen vergoeding vanwege onregelmatig ontslag, de transitievergoeding en een billijke vergoeding**

De werknemer kan er ook voor kiezen om niet terug te keren bij werkgever en de opzegging in stand te houden. In dat geval kan de werknemer toch vernietiging van het ontslag op staande voet vorderen en daarnaast vorderen dat de werkgever hem een vergoeding geeft vanwege onregelmatige opzegging, dat wil zeggen opzegging zonder dat de bepalingen van de opzegtermijn en dag waartegen kan worden opgezegd, in acht zijn genomen.

Daarnaast kan de werknemer de transitievergoeding vorderen en een billijke vergoeding omdat de opzegging ernstig verwijtbaar is aan werkgever. In het volgende praktijkvoorbeeld is dat het geval.

### ***Praktijkvoorbeeld procesgang na wat achteraf onterecht ontslag op staande voet blijkt***

In dit geval wordt de zaak door de werknemer voorgelegd in eerste instantie voorgelegd aan de kantonrechter. Deze beslist dat de werkgever een geldige dringende reden had. Vervolgens gaat de werknemer in beroep en beslist het Gerechtshof 's- Hertogenbosch dat het ontslag op staande voet een te zwaar middel is.

Werknemer, 12 jaar in dienst van werkgever, houdt zich niet aan de werktijden, terwijl hij op zijn urenverantwoording de normale begin- en eindtijden noteert; werknemer wordt daar op aangesproken en heeft daarvoor op 30 juni 2015 een schriftelijke laatste waarschuwing gekregen. Werknemer gaat weer in de fout en wordt hierop 27 juli 2015 mee geconfronteerd, waarna op 28 juli 2015 het schriftelijke bevestigde ontslag op staande voet volgt. Werknemer stelt bij de rechter vorderingen in tegen werkgever omdat hij zonder geldige reden is opgezegd. Werknemer vordert een billijke vergoeding van € 25.000, vermeerderd met € 6300 bruto wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn alsmede een bedrag van € 9200 bruto zijnde de transitievergoeding. Werknemer stelt dat er onvoldoende rekening is gehouden met het feit dat hij 12 jaar naar behoren heeft gefunctioneerd en dat hij door het verbreken van de relatie met zijn vriendin in een depressie is geraakt en daardoor medicijnen heeft geslikt die hem suf en slaperig hebben gemaakt en dat hij met zijn leidinggevende heeft afgesproken rustig aan te doen en eerder naar huis te gaan als hij zich niet goed voelde. De kantonrechter was van oordeel dat het gehele feitencomplex wel een geldige dringende reden opleverde en wees de vorderingen van de werknemer af.

Werknemer gaat in hoger beroep bij het Gerechtshof. Het hof oordeelt dat de persoonlijke omstandigheden doorslaggevend zijn voor het oordeel dat van een rechtsgeldig ontslag op staande voet geen sprake is. Werkgever wist van de privéproblemen van werknemer; en in het licht van deze persoonlijke omstandigheden past het ontslag op staande voet niet. Het hof erkent dat de werkgever na de waarschuwing van 30 juni 2015 voldoende redenen had om te gaan streven naar een einde van de dienstbetrekking, maar volgens het Hof valt niet in te zien waarom werkgever niet kon volstaan met een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst (wegens (ernstig) verwijtbaar handelen. Een ontslag op staande voet is een te zwaar middel geweest, aldus het Hof.

Vervolgens spreekt het Hof zich uit over de vorderingen van de werknemer. Het hof wijst de vordering van € 6300 wegens onregelmatige opzegging toe. Ook wijst het Hof de transitievergoeding € 9200 toe omdat de genoemde feiten en omstandigheden onvoldoende zijn om uit te gaan van ernstig verwijtbaar gedrag door werknemer.

Dan is het de vraag of de billijke vergoeding moet worden toegekend. De werkgever meent dat zij niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten, zodat een billijke vergoeding niet kan worden toegewezen. Het Hof ziet dat anders. Nu er volgens het Hof ten onrechte ontslag op staande voet is gegeven, geeft dat volgens het Hof reeds een rechtsgrond voor toewijzing van een billijke vergoeding.

Bij de bepaling van de hoogte van de vergoeding overweegt het Hof het volgende: "Op basis van de verweten gedragingen aan het adres van werknemer zou een ontbindingsverzoek grote kans van slagen hebben gehad; een dergelijke procedure zou ongeveer 3 maanden in beslag nemen tot de datum van ontbinding, zodat werknemer ongeveer drie maandsalarissen misloopt" Het Hof kent daarom een billijke vergoeding van € 6500 toe aan werknemer.



Daarnaast moet de werkgever als in het ongelijk gestelde partij de proceskosten van de kantonrechter procedure en de beroepsprocedure bij het Hof betalen, wat neerkomt op een bedrag van ca. € 3350. (GHSHE:2016:2514).

Deze zaak kent een tijdsverloop van 11 maanden, tussen het ontslag op staande voet en de uitspraak in hoger beroep.

### **Een terecht ontslag op staande voet en toch toekenning van transitievergoeding**

Ook als is het ontslag op staande voet terecht gegeven, kan de rechter toch bepalen dat de werknemer recht heeft op de transitievergoeding.

Dit was bijvoorbeeld het geval bij een werknemer die een briefje moest ondertekenen, waarin stond dat zijn productiviteit te laag was. Daarop regeerde de werknemer met de woorden dat hij gek en ook ziek werd van de voortdurende kritiek. Daarop meldde de werknemer zich ziek en kreeg vervolgens buiten het bedrijfsgebouw een heftige woordenwisseling met zijn voorman. De dag erop werd de werknemer opstaande voet ontslagen. De rechter oordeelde dat het gedrag van de werknemer wel toerekenbaar verwijtbaar was, maar als gevolg van de samenloop van de omstandigheden niet ernstig verwijtbaar. Derhalve kende de rechter aan de werknemer de gevraagde transitievergoeding toe. (RBOBR:2017:1311).

## **8. Voorwaardelijke ontbinding**

In het oude arbeidsrecht was het gebruikelijk dat een werkgever die twijfelt over de rechtsgeldigheid van een gegeven ontslag op staande voet om een voorwaardelijke ontbinding kon verzoeken. Een voorwaardelijke ontbinding van een arbeidsovereenkomst beschermt de werkgever tegen de mogelijkheid dat, eventueel na jaren procederen, zou komen vast te staan dat het ontslag niet rechtsgeldig is geweest.

### *Voorbeeld uit het oude ontslagrecht:*

Ontslag op staande voet per 1/2/2014. Werknemer verzoekt per 1/7/2014 om vernietiging van ontslag op staande voet, herstel dienstbetrekking, loondoorbetaling en weder te werkstelling. Uitspraak Kantonrechter op 1/2/2015: vernietiging ontslag op staande voet en toewijzing vorderingen.

Omdat de betreffende werkgever de mogelijkheid van vernietiging voorzag, verzocht de werkgever op 1/3/2014 om voorwaardelijke ontbinding primair op grond van dringende redenen en subsidiair vanwege verstoorde arbeidsrelatie. Kantonrechter wijst verzoek toe en ontbindt voorwaardelijk per 1/6/2014.

Door de uitspraak van de Kantonrechter op 1/2/2015 wordt de voorwaardelijke ontbinding effectief, en moet werkgever alsnog aan werknemer het loon betalen over de maanden februari, maart, april, en mei van het jaar 2014. Had de werkgever die voorwaardelijke ontbinding niet gevraagd, dan moest het loon over de gehele periode februari 2014 tot en met januari 2015 worden betaald aan de werknemer. En dan zou de werknemer ook nog steeds in dienst zijn.

De vraag was of de voorwaardelijke ontbinding nog kan/mag worden toegepast, omdat de wetgever zich hier bij de invoering van de Wet werk en zekerheid niet had uitgesproken. Om duidelijkheid te verkrijgen werd deze vraag aan de Hoge Raad voorgelegd. Op 23 december 2016 heeft de Raad hierover een uitspraak gedaan.

Volgens de Hoge Raad blijft het mogelijk voor de werkgever om een voorwaardelijke ontbinding te verzoeken na een ontslag op staande voet. Dit kan echter alleen als de betreffende kantonrechter zelf oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is geweest.

Volgens de Hoge Raad dienen procedures over de geldigheid van het ontslag en de (voorwaardelijke) ontbindingsprocedure bij voorkeur gelijktijdig en in hun onderlinge samenhang te worden behandeld en dat verder in de ontbindingsprocedure de wettelijke bewijsregels van toepassing zijn.

In de praktijk betekent dit dat de rechter bij de beoordeling van de twee verzoeken als volgt te werk gaat. Eerst wordt beoordeeld of sprake is van een geldig ontslag op staande voet.

Als de rechter oordeelt, dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven, wordt het voorwaardelijk ontbindingsverzoek niet behandeld. Als de rechter oordeelt dat het gegeven ontslag op staande voet nietig is, kan worden over gegaan tot behandeling van het voorwaardelijk verzoek. Doorgaans zal het verzoek gebaseerd zijn op ernstig verwijtbaar handelen en/of de ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Toewijzing van het verzoek is dan afhankelijk van de vraag of er toereikend bewijs is van hetgeen door werkgever gesteld wordt om de ontslaggrond te rechtvaardigen.

### **Voorbeelden**

Werkgever, nationale luchtvaartmaatschappij ontslaat 2 werknemers op staande voet; afzonderlijke gevallen; in beide gevallen wordt een voorwaardelijk ontbindingsverzoek ingediend vanwege dringende reden, verwijtbaar handelen en verstoorde arbeidsrelatie; werknemers verzoeken om vernietiging. In beide gevallen worden verschillende overtredingen en verwijtbare gedragingen aangevoerd; in beide gevallen wordt elke overtreding en elke ontoelaatbare gedraging gewogen en te licht bevonden voor een dringende reden. In beide gevallen geen voldragen grond verwijtbaar handelen en verstoorde relatie; volgt afwijzing van het voorwaardelijk ontbindingsverzoek (RBAMS: 2017: 317 en 321).

Werknemer heeft op 8 september werkplek verlaten na woordenwisseling met leidinggevende collega en gezegd "ik kap ermee"; is daarna nog teruggekomen om collega uit te schelden; op 14 september 2016 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen wegens werkweigering. Werknemer verzoekt vernietiging, werkgever verzoekt voorwaardelijke ontbinding wegens ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie; uitspraak op 30 november 2016. Geen dringende reden aanwezig, vanwege persoonlijke omstandigheden/ emotionele reactie van werknemer. Vernietiging ontslag. Toekenning van voorwaardelijk ontbindingsverzoek van werkgever en ontbindt per 3 januari 2017 wegens verstoorde relatie/ ernstige vertrouwensbreuk onder toekenning van transitievergoeding (RBDHA:2016:16549).

## **9. Alternatieven voor ontslag op staande voet**

Als er gerede twijfels bestaan of de dringende reden houdt, maar de werkgever toch wil beëindigen omdat sprake is van dermate (ernstig) verwijtbaar gedrag dat van de werkgever niet gevergd kan worden om het dienstverband voort te zetten of als er door het gedrag van de medewerker een onherstelbare vertrouwensbreuk of onwerkbaar situatie is ontstaan, kan de werkgever beter kiezen voor een alternatieve manier om het dienstverband te beëindigen.

Dat kan in de vorm van een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden of door een ontbindingsverzoek op persoonlijke gronden vanwege verwijtbaar handelen en/of verstoorde arbeidsrelatie in te dienen bij de kantonrechter.

## **10. Schadeplichtigheid van partij die door opzet of schuld dringende reden geeft**

Volgens art. 7: 677. 2 e.v. is de partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden voor onverwijld opzegging heeft gegeven aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd is, als de wederpartij die vergoeding claimt. We zullen deze regel hierna uitleggen voor het geval de werkgever op grond van een terechte dringende reden ontslag op staande voet geeft. Later in dit



document behandelen we de situatie waarin de werkgever door opzet of schuld een dringende reden heeft gegeven aan de werknemer om op te zeggen.

### **Opzet of schuld**

Er moet sprake zijn van opzet of schuld. In veel situaties waarin een dringende reden aanwezig is, is ook van schuld of ernstige verwijtbaarheid van de zijde van de werknemer aan de orde. Het betreft dan gedragingen of handelwijzen waarbij de werknemer op het moment van handelen weet heeft van het verwijtbare of foute gedrag en waarbij de werknemer ook anders had kunnen reageren. Er kan zelfs opzet in het spel zijn. Denk aan het structureel onttrekken van gelden die aan werkgever toebehoren, of het opzettelijk in weerwil van de afspraken of regels concurrerende nevenarbeid verrichten tijdens de arbeidsovereenkomst, of het beledigen of misleiden van de werkgever of het dronken/onder invloed van drugs op het werk verschijnen of een onterechte hardnekkige werkweigering ondanks waarschuwing.

Het komt ook voor dat er wel een geldige dringende reden is, zonder dat er sprake hoeft te zijn van schuld of opzet. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn als 2 werknemers met elkaar op de vuist gaan en om die reden op grond van de strenge huisregels, op staande voet worden ontslagen, dan zal de werknemer die door zijn handelen aanleiding geeft en/of begint met vechten wel schuld kunnen worden verweten, terwijl de ontslagen werknemer die reageert uit zelfverdediging dat mogelijk niet op die manier is aan te rekenen.

Ook is doorgaans geen sprake van schuld in een situatie van overmacht.

Per ontslag situatie moet dus beoordeeld worden of de werknemer door zijn schuld of opzet een dringende reden heeft gegeven.

Als er sprake is van schuld of opzet, dient u dat te melden aan de werknemer in het ontslaggesprek en/of de ontslagbrief en dient u tevens te vermelden dat u de "gefixeerde" schadevergoeding vordert.

### **Claim gefixeerde schadevergoeding door werkgever**

De vergoeding waarop de werkgever bij een terecht gegeven ontslag op staande voet recht heeft, en waarbij sprake is van schuld of opzet aan de kant van de werknemer, wordt ook wel de gefixeerde schadevergoeding genoemd. De hoogte van deze vergoeding is afhankelijk van de aard van het dienstverband:

- Bij een contract voor onbepaalde tijd bedraagt de gefixeerde schadevergoeding:
  - Het geldbedrag dat gelijk is aan het in geld vastgestelde loon over de termijn die de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging door werkgever had behoren te duren;
- Bij een contract voor bepaalde tijd met een beding tussentijdse opzegging bedraagt de gefixeerde schadevergoeding:
  - Het bedrag dat gelijk is aan het in geld vastgestelde loon over de termijn die de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging door werkgever had behoren te duren;
- Bij een niet tussentijds opzegbaar contract voor bepaalde tijd bedraagt de gefixeerde schadevergoeding:
  - Het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst zou hebben voortgeduurd als het contract van rechtswege zou zijn geëindigd;

De rechter kan de vergoeding matigen of op een hoger bedrag stellen als hem dit gelet op de omstandigheden billijk voorkomt, maar de vergoeding bedraagt voor iemand met een contract voor

onbepaalde tijd of tussentijds opzegbaar contract tenminste het bedrag dat overeenkomt met het loon bij een regelmatige opzegging.

### **Welke bestanddelen van onder het loonbegrip bij de gefixeerde vergoeding?**

Het gaat om het in geld vastgestelde loon. Eenvoudig gezegd gaat het om het overeengekomen brutoloon plus de vakantietoeslag. Onder het overeengekomen loon vallen vaste en variabele overeengekomen (bruto-) beloningen. Bij de vaste beloningen gaat het om het vaste periodeloon, vaste overwerkvergoeding, ploegentoeslag en/of vaste eindejaar- uitkering. Variabele looncomponenten zijn bonussen, provisie-beloning, winstuitkeringen en eindejaarsuitkeringen. Variabele beloningen worden doorgaans berekend over het gemiddelde over drie jaar.

De werkgeversbijdrage voor het pensioen valt niet onder er bijvoorbeeld niet onder, omdat dat een afdracht is die de werkgever niet rechtstreeks aan de werknemer is verschuldigd maar aan pensioenfondsen.

Onkostenvergoedingen vallen eveneens niet onder het in geld vastgestelde loon.

### **Wettelijke rente**

De gefixeerde schadevergoeding wordt verhoogd met de wettelijke rente van 2%, te berekenen vanaf de eerste dag na het ontslag op staande voet tot aan de dag van voldoening.

### ***Mag de gefixeerde vergoeding worden verrekend met het loon bij einde dienstverband?***

De werkgever mag de gefixeerde vergoeding bij de eindafrekening verrekenen met het loon dat werknemer nog toekomt. Voor zover dat niet toereikend is, kunt u het resterende bedrag vorderen.

In de praktijk komt het vaak voor dat de ontslagen werknemer, die vordering niet betaalt. Als werkgever moet u dan binnen 2 maanden de vergoeding vorderen bij de kantonrechter. Wat ook wel voorkomt, is dat de werkgever de gefixeerde vergoeding in eerste instantie niet vordert, maar in tweede instantie wel, bijvoorbeeld in de vorm van een tegenverzoek als de werknemer vernietiging van het ontslag op staande voet vordert.

### **Voorbeelden uitspraken gefixeerde schadevergoeding**

Werknemer, in dienst bij werkgever sinds 2012, krijgt in 2016 ontslag op staande voet na ongeoorloofd opnemen van vakantie; werknemer verzoekt vernietiging; waarop werkgever reageert met een tegenverzoek van werkgever, werkgever vordert de gefixeerde schadevergoeding ter grootte van een bruto maandsalaris € 3039: Ktr: afwijzing vernietiging; toewijzing fictieve schadevergoeding (RBNNE:2017:185)

Kok, contract voor 8 maanden, 1 x verlengd tot 31 januari 2017; geen tussentijdse opzegging, kok meldt op 3 juli 2016 per 1 augustus 2016 andere baan te hebben en enkel tot 1 augustus 2016 nog enkele dagen per week te kunnen werken. Werknemer verschijnt niet op ingeroosterde dagen en wordt ontslag op staande voet gegeven wegens werkweigering. Werknemer komt niet tijdig in verweer tegen ontslag. Werkgever vordert gefixeerde vergoeding over de periode augustus 2016 t/m januari 2017: ca. € 9800. Kantonrechter ziet aanleiding om vergoeding te matigen tot 1 maand loon inclusief vakantietoeslag, omdat aannemelijk is dat werkgever uiterlijk 1 maand na het wegvallen van werknemer een vervanger kon vinden. (RBAMS:2016:9361).

Werknemer, in dienst sinds 2004, wordt na een schorsing voor interne en extern onderzoek op 10 maart 2016 op staande voet ontslagen vanwege verduistering en onttrekking van gelden. Werknemer verzoekt om vernietiging bij Ktr; werkgever doet tegenverzoeken en vordert vergoeding van schade, kosten onderzoeksbureau en de gefixeerde schadevergoeding. Uitspraak Ktr: rechtsgeldig ontslag op staande voet, dringende reden en voortvarende behandeling; vorderingen werkgever worden deels toegewezen waaronder gefixeerde schadevergoeding (3 maandlonen op basis van geldende opzegtermijn) en kosten van recherche/onderzoeksbureau. Vordering echte financiële schade niet toegewezen; is meer onderzoek nodig. (RBMNE:2016:4844).

Rechtsgeldig ontslag op staande voet van werknemer die korter dan 5 jaar in dienst was, Ktr wijst vergoeding van 2 maanden loon toe aan werkgever ten laste van werknemer op grond van uitleg art. 7: 677 lid 3 BW ( RBOBR:2016:1499).

### ***In hoeverre kan de echte schade worden verhaald?***

De werkgever kan de daadwerkelijk geleden schade vergoed krijgen met een beroep op art.7:661 BW. In dat artikel staat dat de werknemer aansprakelijk is voor de schade die werknemer tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst aan de werkgever of derden toebrengt, als de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid.

Roekeloos gedrag is gedrag dat een aanmerkelijke kans op een ernstig ongeval en/of schade in zich draagt en waarvan de kans op een ongeval of schade van algemene bekendheid is of waarvan de kans op een (ernstig) ongeval of schade bekend is bij de werknemer, gelet op zijn functie, verantwoordelijkheden, kennis en ervaring.

Onder bewuste roekeloosheid wordt verstaan: dat de werknemer zich voorafgaand aan de gedragingen die leiden tot het ongeval of de schade, daadwerkelijk bewust was van het roekeloze karakter van zijn gedrag.

#### **Een voorbeeld.**

Werknemer, werkzaam als hoofd personeelszaken/ financiën van een stichting, werd op staande voet ontslagen nadat bekend werd dat werknemer bewust verzwegen had gehouden, dat zoon van werknemer al sedert jaren loon ontving van werkgever, nadat hij gestopt was te werken voor werkgever. In een vorderingsprocedure oordeelde de rechter het ontslag rechtsgeldig gegeven en veroordeelde de rechter de werknemer tot betaling van gefixeerde schadevergoeding van € 26.639 en tot betaling van de loonschade op basis van art. 7: 661 BW te weten een bedrag aan schadevergoeding van € 108.965 (RBLIM:2017:3054).

Daarnaast kan de werkgever de kosten voor de inschakeling van een recherche/onderzoeksbureau vorderen op grond van art. 6:96 lid 2 sub b BW. Een dergelijke vordering komt voor slechts toewijzing in aanmerking als deze kosten zijn gemaakt ter zake de voorliggende dringende reden. Zie RBLIM:2016:5528.

## 11. Werknemer neemt ontslag op staande voet

De wet maakt het ook mogelijk dat de werknemer ontslag op staande voet neemt. Volgens artikel 677.1 is sprake van een dringende reden voor de werknemer als er zodanige omstandigheden zijn, dat het van de werknemer redelijkerwijs niet gevergd kan worden om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

- a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
- b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
- c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
- d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
- e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
- f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
- g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
- h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
- i. wanneer de voortdrijving van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
- j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.

Uit dit overzicht blijkt dat een dringende reden kan voortvloeien uit:

- het gedrag van de werkgever of diens werknemers, zoals in het geval van:
  - o mishandeling, belediging, bedreiging, verleiding,
  - o niet op tijd voldoen van loon,
  - o geen behoorlijke kost en inwoning, zoals overeengekomen,
  - o geen voldoende werk voor werknemer en dus onvoldoende loon,
  - o grovelijke verzaking door werkgever van werkgeversverplichtingen tegenover werknemer,

- of als de werknemer verplicht wordt tegen zijn wil bij een andere werkgever te werken.
- uit de specifieke omstandigheden, zoals in het geval van de situatie dat
  - De werknemer ernstig gevaar voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam door de omstandigheden bij de werkgever
  - De werknemer zonder zijn toedoen buiten staat raakt om de bedongen arbeid te verrichten.

## 12. Welk belang heeft de werknemer bij het nemen van ontslag op staande voet?

Primair is het belang van de werknemer om met onmiddellijke ingang uit een volstrekt onwelgevallige of onveilige situatie te geraken.

Secundair belang voor de werknemer is dat hij mogelijk recht heeft op de volgende vergoedingen:

- De gefixeerde schadevergoeding indien sprake is van schuld of opzet door de werkgever
  - ter grootte van het loon over de periode dat de arbeidsovereenkomst bij rechtsgeldige opzegging door de werknemer zou hebben bedragen;
  - waarbij de rechter deze vergoeding nog kan verhogen, als dat volgens het oordeel van de rechter van de rechter als redelijk voorkomt.
- De transitievergoeding, als de werknemer tenminste 2 jaar in dienst was en de opzegging door de werkgever het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever;
- Een billijke vergoeding als de opzegging door de werknemer het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever.

Als de werkgever deze vergoedingen niet wenst te betalen, kan de werknemer deze vorderen bij de kantonrechter. Dat moet de werknemer binnen 2 maanden na het einde van het dienstverband doen.

### Vormeisen

Evenals de werkgever, dient de werknemer onverwijld te handelen en de reden onverwijld aan de werkgever mee te delen. Dus ook voor de werknemer geldt, dat voortvarendheid is geboden.

### Voorbeeld

Zo moest het gerechtshof Arnhem Leeuwarden in een beroepszaak beoordelen of een ontslag aan staande voet door een werknemer vanwege cumulatie van omstandigheden onverwijld was genomen. Het ging om een werknemer die beschuldigd was van diefstal omdat hij kopieën van contactbonnen waarop vertrouwelijke informatie stond mee naar huis had genomen. Op 25 februari werd de werknemer daarop aangesproken en naar huis getuurd. Na onderhandelingen tussen de advocaten, bericht de werknemer op 29 maart, dat hij ontslag op staande voet neemt omdat de maat voor hem vol was. Eerst was er de onterechte beschuldiging, vervolgens de schorsing, de dreigende toon in de onderhandelingen door de advocaat van de werkgever, de dreiging met de loonstop en de effectuering ervan bij de loonuitbetaling eind maart.

De werknemer vordert in de nietigheid en een verhoogde gefixeerde schadevergoeding verzocht. De kantonrechter wees deze af, omdat de periode tussen 25 februari en 29 maart volgens de kantonrechter te lang was om te kunnen spreken van onverwijld/ voortvarend handelen. In hoger beroep komt het Gerechtshof tot een ander oordeel. Er was sprake van een opeenstapeling van ernstig verwijtbare gedragingen van de werkgever, zoals de herhaalde beschuldigingen van diefstal, een ten onrechte gehandhaafde schorsing en de loonstop, was op 29 maart de druppel die de emmer deed overlopen. Volgens het hof was wel sprake van een rechtsgeldige dringende reden met de ontslagname op 29 maart. Aan de werknemer werd een dubbele gefixeerde schadevergoeding toegekend.(GHARL:2017:2510).

In verband met een eventueel beroep op de hiervoor genoemde vergoedingen en het recht op WW is het belangrijk dat de werknemer het ontslag op staande voet schriftelijk bevestigt aan de werkgever en dat de werknemer daarbij de juiste ontslagredenen noemt.

### **Recht op WW**

De werknemer die op gerond van een rechtmatige dringende reden ontslag op staande voet neemt, komt in beginsel in aanmerking voor een WW-uitkering.

Alhoewel er een algemene regel is, dat sprake is van verwijtbare werkloosheid en dus geen recht op WW als de werknemer zelf ontslag neemt, valt een zelf genomen ontslag vanwege een dringende reden onder de uitzonderingsbepaling van art. 14.2 b WW.

De werknemer is niet verwijtbaar werkloos geworden indien de dienstbetrekking is beëindigd door of op verzoek van de werknemer omdat aan de voortzetting ervan zodanige bezwaren waren verbonden, dat deze voortzetting redelijkerwijs niet van hem kon worden gevergd.

### **Alternatieven voor ontslag op staande voet door werknemer**

Het komt maar weinig voor dat een werknemer ontslag op staande voet neemt. Dat heeft vooral te maken met onwetendheid. Daarnaast kan (inkomens-) onzekerheid een belangrijke rol spelen, waar dat feitelijk niet het geval hoeft te zijn.

In de praktijk kiezen werknemers bij (structurele) misstanden meestal voor andere opties, zoals opzegging, ziekmelding en als voor beide partijen duidelijk is dat een structurele oplossing van de problemen niet haalbaar of samenwerking niet meer wenselijk is kiest men voor de vaststellingsovereenkomst. En als daar geen overeenstemming over wordt bereikt, kiezen werknemers voor de ontbindingsroute via de kantonrechter.

### ***Wat kan de werkgever doen als de werknemer ten onrechte ontslag op staande voet neemt?***

Er is sprake van een onterecht of onrechtmatig ontslag op staande voet, als de dringende reden die door de werknemer wordt opgegeven feitelijk als niet dringend wordt beoordeeld door de rechter. De werkgever die vindt dat het ontslag op staande voet onterecht is dient daartoe de nietigheid/ onrechtmatigheid van het ontslag te vorderen bij de rechter, binnen 2 maanden na het genomen ontslag op staande voet.

De werkgever heeft bij zo'n procedure belang om te voorkomen, dat de werknemer zijn eventuele rechten op de gefixeerde, de transitievergoeding en billijke vergoeding te gelde wil maken.

### **Voorbeeld**

Werknemer, servicemedewerker die rijdt met bestelbus van de zaak, sinds oktober 2013 in dienst van werkgever. Werknemer rijdt de bestelbus ook privé. Werkgever heeft wil van prive-gebruik af en stelt voor dat werknemers kiezen voor auto achterlaten op bedrijfsterrein van werkgever of dat verklaring geen prive-gebruik/ uitsluitend zakelijk gebruik wordt aangevraagd. Werkgever vraagt op 9 december 2015 verklaring uitsluitend zakelijk gebruik aan bij Belastingdienst, welke op 12 december 2015 wordt afgegeven. Op 15 december 2015 trekt werknemer deze verklaring weer in. Tot 13 januari 2016 werkt werknemer nog bij werkgever. Op die dag neemt de werknemer ontslag op staande voet, vanwege de hele gang van zaken rond de verklaring en in zijn schriftelijke ontslagbrief verwijst hij daarbij naar het vermeende frauduleuze handelen van de werkgever tegenover de Belastingdienst. De dag daarop zendt de werkgever een brief aan de werknemer, waarin de werkgever aangeeft dat de werknemer onregelmatig heeft opgezegd en aanspraak maakt op de toepasselijke vergoeding van € 3626,10 (het loon over de periode bij regelmatige opzegging, omdat er volgens de werkgever geen sprake is van een dringende reden). Deze vordering wordt vervolgens voorgelegd aan de rechter. Hierop voert de werknemer verweer en stelt dat er sprake is van een dringende

reden, en vordert de werknemer een gefixeerde vergoeding, ad € 3958,30, de wettelijke transitievergoeding en achterstallig loon.

Volgens de rechter is geen sprake van een dringende reden, omdat de handelswijze van de werkgever niet ernstig genoeg was voor een dringende reden, en zelfs als dat wel het geval zou zijn, is niet voldaan aan de onverwijldheids- voorwaarde, omdat de werknemer nog gewerkt heeft voor de werkgever van 15 december 2015 tot 13 januari 2016. Er is dus sprake van onregelmatige opzegging, De rechter wijst de gevorderde vergoeding van € 3626,10 aan de werkgever toe. Omdat de werkgever (nog) niet juist had afgerekend, wijst de rechter deze vordering van de werknemer wel toe. De werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten, die zijn begroot op € 816. RBLIM:2016:3870



## Bijlage 1 Toelichting op verschillende dringende redenen voor de werkgever

In het Burgerlijk wetboek worden verschillende redenen benoemd die een ontslag op staande voet rechtvaardigen. We zullen deze hierna kort toelichten en voorzien van praktijk tips. Ook zijn er nog een aantal probleemsituaties die niet in de wet genoemd worden, maar wel vaak in de praktijk voorkomen zoals ontslag op staande voet bij ziekte en in geval van ontoelaatbaar/verboden gebruik van elektronische communicatiemiddelen/ sociale media. Ook deze zullen we kort behandelen.

### **Misleiding bij aanstelling/ in dienstreding (678.2.a)**

Werknemer heeft werkgever bij het sluiten van de overeenkomst misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd. Hierdoor heeft de werkgever zich geen goed beeld van de geschiktheid voor de functie waarvoor hij is aangenomen.

Hieronder vallen de volgende voorbeelden:

- het bewust onjuist inlichten van de keuringsarts;
- het bewust verzwijgen, terwijl er wel naar gevraagd is, of er medische of psychische beperkingen zijn die de werknemer verhinderen aan de functie-eisen te voldoen;
- het liegen over gevolgde/ behaalde opleidingen;
- het tonen van valse of vervalste getuigschriften/ diploma's;
- het liegen over de wijze waarop de vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd.

Adviezen:

- gebruik een sollicitatieformulier waarin sollicitant relevante informatie geeft inzake van deze zaken
- check de gegeven informatie
- check/controleer diploma's getuigschriften e.d.
- vermeldt in arbeidsovereenkomst dat misleiding inzake van deze onderwerpen een ontslag op staande voet oplevert.

### **Niet geschikt/bekwaam voor het werk/functie (678.2.b)**

Werknemer mist in ernstige mate missen van de bekwaamheid of geschiktheid voor de functie waarvoor de werknemer is aangenomen.

Is een dringende reden als werknemer is aangenomen en er voorafgaand (in redelijkheid) onderzoek is uitgevoerd naar geschiktheid (tests, vakbekwaamheidsproeven en referenties) en op grond waarvan u heeft mogen aannemen dat de werknemer voldoende gekwalificeerd is voor zijn functie.

### **Onder invloed van drank en drugs (678.2.c)**

Werknemer geeft zich ondanks waarschuwing over aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag

Hieronder vallen:

- het onder invloed van alcohol en/of drugs aanvangen van het werk of gebruiken tijdens het werk
- zedenloos, losbandig aanstootgevend gedrag, zowel op het werk, zoals vrijpartijen, om geld of eigendommen gokken, aanstootgevende kleding dragen als buiten het werk, zoals zich op sociale media of anderszins publieke domein presenteren op een wijze die in strijd is met de leidende/ integriteitswaarden van het bedrijf of de goede zeden, zoals pornografie, illegaal gokken, kooivechten e.d.

Voorwaarden/ adviezen:

- Werkgever beschikt over alcohol/drugsprotocol
- Werkgever beschikt over deugdelijke alcohol/ drugstest
- Heldere omschrijving van liederlijk gedrag in Huisregels/omgangsvormen



**Strafrechtelijke vergrijpen, zoals onttrekking van gelden, diefstal, fraude, verduistering, bedrog en andere vergrijpen waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt (678.2.c)**

De werkgever hoeft geen aangifte te doen. Het is wel aan te bevelen, want het benadrukt de ernst en zal mogelijk leiden tot een zorgvuldig en eerlijk proces.

Als het strafrechtelijke vergrijp is vastgesteld, kan dat bijdragen aan de voldragen ontslaggrond.

Maar het komt ook wel voor dat het strafrechtelijk proces niet tot een veroordeling leidt, terwijl er voor de werkgever tocht een geldige dringende reden voor ontslag op staande voet is. Beide beoordelingen staan dus los van elkaar.

**Voorbeelden uit de werksfeer:**

- Het toe-eigenen van materialen (grondstoffen, fabrikaten, materialen die verwerkt moeten worden, rest- of afvalmaterialen, producten die werkgever verkoopt) en materieel (papier, pennen, mobiel en laptop, koffie, thee, drank, maaltijdbenodigdheden, bedrijfskleding, gereedschappen etc.)
- Het doen van zaken voor eigen gewin met opdrachtgevers/ klanten
- Het voor eigen gebruik of gewin zonder toestemming/ stiekem gebruik maken van de bedrijfsfaciliteiten/ materialen/machines en niet verantwoorden/afrekenen
- Het verduisteren en onttrekken van gelden en goederen, die aan werkgever toebehoren
- Het zonder toestemming voeren van privé-telefoongesprekken, internet, e-mail fax, mobiele telefoons met dient ten gevolge (hoge) kosten voor werkgever
- Verboden privé gebruik van postzegels en de frankeermachine
- Verboden privé gebruik van het kopieerapparaat en het 'lenen' van apparatuur
- Verboden privé gebruik bedrijfsauto,
- Misbruik tankpas, misbruik creditcard van het bedrijf
- Op kosten van werkgever via projecten van werkgever prive- inkopen doen
- Meenemen van relatiegeschenken (die een bepaalde waarde te boven gaan)
- Het tonen /overleggen van door fraude verkregen diploma's, vaardigheidsbewijzen etc,
- Werknemer gaat tijdens arbeidsongeschiktheid elders aan de slag, niet zijnde vrijwilligerswerk/mantelzorg, dan wel werk dat re-integratie/ genezing niet belemmert, zonder toestemming van werkgever, wat maakt dat werkgever ten onrechte loon doorbetaald heeft.
- Meewerken aan drugssmokkel door partner via werkgever door werknemer met vertrouwensfunctie/ douane functie
- Verzwijgen door werknemer van CBR van verkeersongeval onder invloed van alcohol
- In strijd met interne regels spaarzegels die klant wil doorgeven aan volgende klant of familielid

Belangrijke aspecten zijn:

- Aard en omvang van het vergrijp, gereede verdenking;
- Direct bewijs van vergrijp door eigen waarneming, getuigenverklaring, beeld en/of geluidmateriaal;
- Of werknemer weet heeft van feit dat camera's geplaatst worden of andere specifieke controles of die ingezet worden en die privacy/vertrouwen van werknemer ernstig kunnen raken/schaden;
- Indirect bewijs/ sterke vermoeden, bijvoorbeeld uit de administraties als iemand verantwoordelijk is voor beheer/ registratie/controles)
- Cultuur en gebruik binnen bedrijf m.b.t. aanwending/ gebruik van bedrijfsmiddelen/eigendommen voor prive/ stringetheid van sanctiebeleid;
- Ook kan sprake zijn van onoirbaar gedrag/ strafrechtelijk gedrag, dat gabgbaar is in het bedrijf; denk bijvoorbeeld aan belastignfraude of fraude met berekening en afdrachten van werknemersverzekeringen of onderzoeksresultaten.
- Of werknemer schade kan vergoeden/terugbetalen en of een waarschuwing zou passen (hierbij kunnen persoonlijke omstandigheden meegewogen worden)
- Al dan niet aangifte bij Politie
- Inschakeling van professioneel en onafhankelijk onderzoeksbureau
- 'Zorgvuldige hoor- en wederhoor procedure

### **Misdrijven buiten werksfeer**

Misdrijven die door werknemer zijn gepleegd in de prive-sfeer kunnen eveneens aanleiding geven voor een ontslag op staande voet, vermits de werkgever kan aantonen dat er een verband is met de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.

Bij de beoordeling van deze onslaggrond spelen de volgende overwegingen en/of criteria mee:

- Relatie met arbeidsovereenkomst
- Ernst van de schade voor de bedrijfsvoering
- Fase verdenking, aanhouding en voorlopige hechtenis
- Fase van strafoplegging en hechtenis

#### **Voorbeelden:**

Geen dringende reden:

- zowel partner van werknemer als werknemer zelf zijn veroordeeld tot taakstraf vanwege hennepkwekerij in huis; werknemer biecht alles op, stelt partner verantwoordelijk/ heeft lijdzaam toegezien/ meegewerkt
- Geen: hennepkwekerij in ex-woning van werknemer;
- Geen: werkverzuim vanwege voorlopige hechtenis; wel ontbinding vanwege wegvallen van vertrouwensbasis;
- Geen: werkverzuim als gevolg van veroordelijg/detentie gedurende maximaal 5 jaar wegens drugshandel;

Wel dringende reden:

- Wel: Werknemer betrokken bij energiefraude
- Wel: Werknemer moet beschikken over Schipholpas voor zijn werk; veroordeling vanwege overtreding opium wet; door overtreding komt werknemer na in vrijheid stelling, niet meer in aanmerking voor Schipholpas

Zie ook kapstok-artikel 678.2.I

### **Mishandeling/ belediging/ bedreiging/ vechten e.d. (678.2.e)**

Werknemer mishandelt, beledigt op grove wijze of bedreigt op ernstige wijze de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers.

Hieronder valt het gedrag van de werknemer, die collega's, leiding of familieleden of huisgenoten van de werkgever ernstig lastigvalt, door intimidatie, dreigingen, mishandeling, geweld e.d. Het bewuste gedrag kan ook buiten de werkplek plaatsvinden. Dat gedrag kan evenwel een dermate uitstralend effect naar de werkplek geven, dat redelijkerwijs niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Er zijn werknemers die direct en onbeheerst kunnen reageren; verbaal en fysiek. Dat is doorgaans bekend bij de werkgever. Van de werkgever wordt dan een de-escalerende houding en gedrag verwacht. Als dat niet blijkt te helpen en ontstaat het moment dat het gedrag van werknemer onaanvaardbaar wordt. In dit soort situaties past een schorsing en een gesprek na enkele uren of de volgende dag bij eerste gelegenheid.

Tip: Bespreek door middel van interview met leidinggevende hoe de- escalerend gedrag in de praktijk werkt.

Bij misdragingen door werknemers met een (gekende) psychische achterstand/ psychotische toestand komen rechters minder snel tot het oordeel van een rechtsgeldige dringende reden.

Tip: Stem met begeleider van de medewerker en de medewerker zelf af, hoe de medewerker kan worden geleid om ernstige botsende situaties te helpen voorkomen en hoe daarmee om te gaan.

### **Beroep op zelfverdediging of noodweer**

Als sprake is van noodweer, en de werknemer daarom agressief/ intimiderend gedrag toont, dan is dat doorgaans een reden voor ontslag op staande voet.

### **Verleiding e.d. (678.2.f)**

Werknemer verleidt of tracht de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn mede werknemers te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden.

Hieronder valt o.a. het maken van seksuele toespelingen tegenover collega's en/of leiding, hand tastelikheden en verdergaande onzedelijke gedragingen op het werk, of tijdens personeelsfeesten of uitjes, tijdens gezamenlijk cafe/bar bezoek of tijdens een gezamenlijk verblijf in een hotel- of vergaderaccommodatie.

In dit verband kan het ook gaan om seksuele intimidatie, waaronder wordt verstaan ingevolge art. 7:646 lid 8 BW: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd. Een gedraging kan niet zonder meer als 'seksuele intimidatie' worden aangemerkt enkel omdat degene tegen wie de gedraging is gericht zich seksueel geïntimideerd voelt). De wet en de Richtlijn maken onderscheid tussen 'intimidatie' en 'seksuele intimidatie'. Bij de beoordeling van de vraag of van 'seksuele intimidatie' sprake is, kan de omstandigheid dat de gedraging voor de pleger geen seksuele lading had, worden betrokken.

In de volgende situatie was volgens de rechter geen sprake van seksuele intimidatie:

de werknemer, van 62 jaar, met 15 dienstjaren, die voor het overige altijd goed had gefunctioneerd, viel met enige regelmaat 2 werknemers aan wie hij leiding gaf, lastig door hen te ongewenst te zoenen of te omarmen; de betreffende werknemers klaagden daarover bij HRM; waarna werknemer ontslag op staande voet werd gegeven. De kantonrechter bekrachtigde het ontslag op staande voet. Het Hof niet, op grond van de overweging dat geen sprake was van seksuele intimidatie en dat de bedrijfsomstandigheden (geen adequaat beleid) en dat de persoonlijke omstandigheden een ontslag op staande voet niet rechtvaardigen.

Er zou sprake zijn van gedrag dat zijn motivatie had in genegenheid en zonder daarbij seksuele intenties te hebben. Volgens de Hoge Raad was wel sprake van ongeoorloofd handelen, gelet op het effect dat het gedrag had op het handelen van de twee medewerkers (gevoelens van onveiligheid en proberen te ontlopen van de leidinggevende). De bedrijfsomstandigheden en persoonlijke omstandigheden waren volgens de Hoge Raad zodanig, dat het Hof in redelijkheid tot haar beslissing is gekomen. Volgt afwijzing van het beroep. (PHR:2013:CA1967).

Ook geen dringende reden: chefkok, die medewerksters knuffelt, knuffelcultuur, waarin medewerksters doorgaans zelf het initiatief namen, geen klachten medewerksters of meldingen van dwang; werknemer is nooit tevergeefs op zijn gedrag aangesproken, werknemers zijn nog steeds positief over hem. (GHDHA:2017:957).

Wel: werknemer fysiotherapeut, gaat seksuele relaties aan met stagiairs en patiënten

Doorslaggevend zijn de verklaringen van de getroffen werknemers

**Eigendommen werkgever beschadigen of aan gevaar blootstellen (678.2.g)**

Werknemer stelt opzettelijk eigendommen van de werkgever bloot aan ernstig gevaar of beschadigt deze opzettelijk, ondanks waarschuwingen van werkgever.

Voorbeeld: overall wordt tijdens betongieten van heipaal, meegegegoten, waardoor paal bij heien breekt; werknemer werkt niet mee aan onderzoek door dreigementen van andere betrokkenen, wel grond voor vertouwensbreuk, geen dingende reden.

**Werknemer stelt zichzelf of anderen ondanks waarschuwing, roekeloos aan ernstig gevaar bloot. 678.2h****Werknemer maakt bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever bekend, die hij behoorde geheim te houden (678.2.i)**

Voorbeelden:

- Doorspelen van voorwetenschap over bedrijfsovername
- OR-lid die geheimhoudingsplicht schendt, waarbij nodig zijn:
  - o Bewijs van schending en
  - o Bewijs dat het om informatie gaat die geheimhoudingsplicht (WOR) \*rechtvaardigt.

Adviezen:

- Schriftelijk vastleggen van geheimhoudingsplicht en sancties in arbeidsovereenkomst en/of reglement

**Hardnekkige werkweigering (678.2.j)**

Werknemer weigert hardnekkig te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt.

Het gaat om hardnekkig gedrag, dus herhaald gedrag waarbij werkgever werknemer tenminste eenmaal heeft gewezen op de gevolgen van het gedrag en waarbij sprake is van onterechte werkweigering.

**Voorbeelden**

- Werknemer weigerde het werk uit te voeren volgens de prioriteiten volgorde van de werkgever en bleef daarin volharden;
- Weigering over te werken.

**Wat wordt meegewogen:**

- Emotionele toestand werknemer
- Of de opdrachten en bevelen van de werkgever redelijk zijn, bijvoorbeeld in geval van de opdracht aan werknemer om over te werken is van belang of het overwerk door werknemer in de omstandigheden van het geval noodzakelijk waren of of het overwerk een gevaarlijke omstandigheid zou opleveren of er (prive-) belangen van de werknemer meegewogen zijn
- Of het gaat om werkzaamheden, waartoe werknemer zich via de arbeidsovereenkomst toe heeft verbonden

### **Grovelijke verontachzaming van plichten (678.2.k)**

Het gaat hierbij om ernstige fouten met belangrijke negatieve gevolgen en er moet sprake zijn van grovelijke verontachtzaming van de plichten die de arbeidsovereenkomst/, de functie of het beroep van de werknemer oplegt, terwijl in redelijkheid verwacht mag worden dat de werknemer zo'n fout niet mag/kan maken. Het gaat om fouten in de beroepsuitoefening of uitoefening van de functie en om toerekenbaar onverantwoord gedrag, zoals het overschrijden van stricte regels of instructies.

#### **Onverantwoorde fouten in functie-uitoefening/ beroepsfouten:**

##### **Wel dringende reden voor:**

- Ervaren kleuterleidster die kind op hete dag kind 1,5 uur in auto achterlaat, geen nadelige gevolgen kind, niet aanvaardbaar voor (reputatie) werkgever/ vertrouwen in werknemer

##### **Geen dringende reden:**

- Ervaren kleuterleidster die kind in te heet badwater wast, wel ernstige beroepsfout, onder omstandigheden van het betreffende geval geen dringende reden; wel ontbinding vanwege verlies aan vertrouwen.
- Werknemer die daarvoor verantwoordelijk is, laat geldmiddelen/ eigendommen van werkgever onbeheerd, en waarbij schade voor werkgever ontstaat.

##### **Let op:**

- een incidentele fout door onoplettendheid/ onzorgvuldigheid en/of door bijzondere omstandigheden is wel aan te rekenen, maar levert doorgaans geen dringende reden op;
- een volharding in onverantwoorde fouten of handelingen kan wel leiden tot dringende reden.

#### **Het niet opvolgen van instructies, voorschriften, bedrijfs-regels e.d.**

Het belang van en de sanctie op bepaalde overtredingen is context gebonden. Eenzelfde overtreding zal in de ene werksetting een dringende reden kunnen opleveren en in een andere niet. Dat heeft te maken met het belang dat men aan de regel hecht en de risico's of nadelige gevolgen die een overtreding heeft. Te laat op het werk verschijnen is zo'n onderwerp. Als de werknemer, die de machines moet opstarten, zonder tijdige kennisgeving en zonder aanvaardbare reden te laat op het werk verschijnt en als daardoor collega's niet aan het werk kunnen en/of klanten niet kunnen worden bediend of afspraken tegenover klanten niet kunnen worden nagekomen, kan sprake zijn van een dringende reden. In de beoordeling van de dringende reden weegt dan mee of hier sprake is van een strikte en onwillekeurige handhaving van deze regel.

Doorgaans heeft een keer te laat komen meestal niet zulke ernstige en/of negatieve gevolgen. Maar als de werknemer stelselmatig te laat komt en/of op andere onderdelen de bedrijfsregels overtreedt, loopt de emmer vol, en kan na een laatste waarschuwing, een volgende overtreding de laatste druppel zijn die maakt dat de emmer overloopt. Nog weer een waarschuwing als sanctie is dan niet meer passend. Een ontslag op staande voet des te meer.

Andere voorbeelden zijn het overtreden van rookverbod, het nemen van te lange pauzes of het niet nemen van verplicht gestelde pauzes, het zich niet houden aan voorschriften of wensen van de werkgever op het gebied van lichaams- en hoofdbekleding, schoeisel, de verzorging en het dragen van tatoos, piercings, ringen, haardracht e.d.

De vraag die zich bij dit soort zaken vaak aandient is, wat in redelijkheid van de werknemer verwacht mag worden. Feitelijk kunnen we drie soorten regels en voorschriften onderscheiden: de wettelijke voorschriften, regels en normen, de maatschappelijke regels en normen, en de bedrijfsgebonden voorschriften en regels. Voor zover regels en voorschriften of normen niet dwingend en wettelijk zijn voorgeschreven, gelden de volgende twee uitgangspunten:

- Regels en voorschriften dienen nodig, redelijk en billijk te zijn en passend in de situatie of omstandigheden van het geval
- Bedrijfsgebonden regels en algemene regels waaraan de werkgever hecht en waarop de werkgever zijn werknemers wil aanspreken, inclusief de handhaving, zijn/worden schriftelijk vastgelegd en maken onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst of het Personeels- of Bedrijfsreglement.

Voor het handhavingsbeleid en de sancties is van belang dat de handhaving niet willekeurig is en dat de sancties passend en proportioneel zijn.

Een en ander leidt tot de volgende **tips**:

- Zorg voor sanctiebeleid in geval van ernstige beroepsfouten, inclusief schorsing zonder behoud van loon;
- Zorg voor duidelijke en strikte voorschriften met betrekking tot beheer van/voor gelden, beheer informatiemiddelen en het beheer van bedrijfsmiddelen.
- Zorg voor redelijke duidelijke huisregels, gedragsregels, ordevoorschriften en dergelijke en actualiseer deze periodiek.
- Zorg voor duidelijke voorbeelden van huis- en orderegels die niet overtreden mogen worden en in welke gevallen ontslag op staande voet zal volgen en/of schorsing zonder behoud van loon.
- Zorg voor strikte en onwillekeurige naleving en toepassing van gestelde sancties.
- Geef schriftelijke (ernstige) waarschuwingen bij overtredingen die maken dat de emmer kan vollopen.

**Werknemer geraakt of blijft door opzet of roekeloosheid buiten staat om de bedongen arbeid te verrichten. (678.2.i.)**

Hieronder valt de omstandigheid dat werknemer door strafrechtelijk handelen, en daaropvolgende veroordeling als gevolg van hechtenis/detentie niet in staat is het overeengekomen werk voor de werkgever over een langere en voor de werkgever niet te aanvaarden tijdspanne kan uitvoeren.

Voorbeelden

- Geen dringende reden: werkverzuim vanwege voorlopige hechtenis
- Wel dringende reden: werknemer met 6 dienstjaren, veroordeeld tot gevangenisstraf van 12 jaar

Tips:

- Neem in reglement op dat er geen recht op loon is, in geval werknemer buiten staat is om de bedongen arbeid te verrichten en dat per geval zal worden beoordeeld of sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet.

### **Dringende reden in geval van ziekte/ tijdens de wachttijd van 104 weken**

Een ontslag op staande voet is geen passende sanctie voor een werknemer die niet handelt overeenkomstig het verzuim-protocol en/of die niet meewerkt aan de verzuim-controle door de bedrijfsarts, die zijn re-integratie of door zijn handelen de genezing belemmert.

De werkgever moet eerst de wettelijke sancties toepassen, te weten de werknemer direct waarschuwen dat hij moet handelen overeenkomstig de regels, afspraken of adviezen en als hij dan weigert zijn gedrag aan te passen volgen de wettelijke sanctie van opschorting van de loonbetaling of de sanctie van stopzetting van de loondoorbetaling.

Bij twijfel over het ziek zijn, moet werkgever werknemer laten controleren door arbodienst/bedrijfsarts.

De vraag is dan wanneer een ontslag op staande voet passend is.'

Er moeten volgens de Hoge Raad bijkomende omstandigheden zijn die het ontslag op staande voet rechtvaardigen. Hierna volgen voorbeelden, waarin sprake was van dergelijke bijkomende omstandigheden:

- Leugenachtig gedrag rondom ziekmelding en controle.
- Hardnekkig en onredelijk weigerachtig gedrag gedurende het poortwachter proces.
- Het weigeren aan het werk te gaan na een herhaald werkherstattingsadvies van de bedrijfsarts, terwijl de huisarts de werknemer nog niet arbeidsgeschikt achtte.
- Het verrichten van verboden nevenwerkzaamheden en waarvan de werknemer weet dat die werkzaamheden niet zonder toestemming van werkgever/ arbodienst mogen worden uitgevoerd en/of als het werkzaamheden betreft waarvan werknemer weet of behoort te weten dat ze niet bevorderlijk zijn voor het herstel, integendeel de re-integratie en/of herstel belemmeren.

Tips:

- Eerst sanctieregime volgens de wet toepassen: waarschuwingen en opschorting of stopzetting loondoorbetaling, aanvragen deskundigen oordeel UWV.
- 

### **Onverantwoord/verboden gebruik van internet, e-mail, mobile telefoon en sociale media**

Naast het feit dat onrechtmatig, verantwoord en/of verboden gebruik van bedrijfsmiddelen voor prive-doeleinden kosten voor werkgever met zich kunnen brengen, is er ook een inhoudelijk aspect dat van belang is, namelijk gebruik van deze middelen op een wijze die schadelijk is voor het werk, verboden gebruik en gebruik waarmee de belangen van werkgever in de openbare ruimte kunnen worden geschaad.

Hierna volgen enkele voorbeelden gedragingen die door de rechter als dringende reden werd beschouwd:

- Het bezoeken van pornografische en andere verboden websites en terwijl dat ten koste gaat van productiviteit en/of ingaat tegen stringent verbod
- Het verspreiden van verboden e-mail berichten, zoals pornografische en discriminerende mails/ berichten/ apps
- Het zonder toestemming vermelden van bedrijfsgegevens en gegevens van directie, leiding en/of collega's; bashen van personen uit het bedrijf van werkgever of opdrachtgevers

Tips:

- Hanteer een protocol verantwoord gebruik van elektronische communicatiemiddelen
- Benoem duidelijk welk gebruik verboden is en welke sancties volgen op verboden gebruik



## Bijlage 2 Praktische tips voor het geven van ontslag op staande voet

- Handel onverwijld, dat wil zegen onmiddellijk en voortvarend nadat de ontoelaatbare fout of overtreding of het vermoeden daarvan, aan werkgever bekend wordt;

Let op: met werkgever wordt bedoeld: de leidinggevende, de HR-manager of adviseur of iemand van het MT en/of de directie

- Kom in spoedberaad bijeen om feiten en gevolgen te beoordelen:
- Nodig de werknemer uit voor een gesprek op kantoor;
  - Wellicht moet hij nog even wachten, voordat het gesprek aanvangt
- **Eerste beoordeling en weging voorafgaand aan het gesprek**
- Als er getuigen zijn of beelden/bewijzen:
  - Hoor de getuigen eerst en laat hen een verklaring afleggen, waarin specifiek wordt verwoord wat, wanneer, waar en hoe is geconstateerd of gebeurd;
  - Controleer de beelden/bewijzen voordat u de werknemer ermee confronteert;
- Schrijf de feiten en gedragingen die u de werknemer verwijt van te voren op en weeg de feiten objectief en subjectief
- Is het een dringende reden, die genoemd is in de wet (kapstok) of op grond van jurisprudentie als dringend is te beschouwen?
- Vormen de feiten sec een dringende reden of is het het logische gevolg gelet op voorafgaande waarschuwingen/ sancties die niet hebben gewerkt
- Hoe ernstig zijn de feiten/gedragingen en welke schade wordt ermee berokkend voor bedrijf en de mate waarin het vertrouwen is geschaad?
- In hoeverre wegen de omstandigheden van het geval en de persoonlijke omstandigheden mee?
  - aantal dienstjaren,
  - onbesproken gedrag/ eerdere overtredingen/waarschuwingen
  - arbeidsmarktpositie werknemer
- **Voer het gesprek met de werknemer in het bijzijn van een tweede persoon**
- Bij voorkeur manager en HR samen;
- Spreek af wie gesprek voert en wie waarneemt en notuleert;
- Houdt u daaraan in het gesprek
- Z
- org voor een checklist tijdens het gesprek, waarmee u reacties op uw vragen kunt ordenen en logisch kunt rapporteren
- **Het gesprek zelf**
- Open met het gesprek met te vertellen dat werknemer is uitgenodigd in verband met een aantal specifieke ernstige feiten en gedragingen.
- Leg de feiten voor en vraag om een reactie;
- Check of de werknemer de feiten erkent en bevestigt of ontkent
- Dubbelcheck als de werknemer feiten niet erkent en confronteer werknemer met aanvullend en overtuigend bewijsmateriaal
- Vertel wat het gevolg is voor de verhouding tussen werkgever en werknemer, als werknemer vasthoudt aan ontkenning (liegt)
- Vraag vervolgens om een verklaring voor het gedrag/ de overtreding of fout



- Vraag door en vat samen wat de werknemer zegt
- Check met de vraag of dit alles is
  - Bij ontkenning is dat een bevestiging van het ten laste gelegde gedrag
  - Bij bevestiging: luister en huiver
- Als de werknemer geen verklaring wenst te geven, kunt u aangeven dat het de keuze van werknemer is om geen reactie te geven en dat daarmee de door u gestelde feiten en gedragingen leidend zijn voor het vervolg
- Als de werknemer aangeeft, nu niet te willen reageren, en
- Eerst zijn advocaat te willen raadplegen of
- Zich te willen beraden voordat hij een reactie op de voorgelegde feiten en gedragingen geeft
- Kunt u ervoor kiezen, de werknemer te schorsen en hem/haar een bepaalde tijd te geven voor een reactie

### **Afsluiting eerste gedeelte van het gesprek**

- Vat voorgaande samen en ga over tot volgende stap of
- Schors de werknemer voor korte tijd
  - in verband met intern beraad/ raadpleging ontslagspecialist
  - of voor nader onderzoek, voor de duur van het onderzoek

### **Intern beraad/ consultatie ontslagspecialist**

Nadat u de verklaring van de werknemer hebt ontvangen zult u een of meerdere van de volgende conclusie moeten trekken:

- Er is meer feitenonderzoek nodig.
- Er is een dringende reden die ontslag op staande voet rechtvaardigt en zo ja
  - o of de werknemer de gefixeerde schadevergoeding verschuldigd is
- Er is sprake dermate ernstig verwijtbaar handelen dat opzegging van de arbeidsovereenkomst door middel van een beëindigingsovereenkomst of ontbinding door de rechter rechtvaardigt
- Er is sprake van (ernstig) verwijtbaar handelen, en dat is aanleiding is voor het geven van een (ernstige) waarschuwing
- Er is een situatie, die onder de omstandigheden van het geval en met alle feiten kennende, geen toerekenbaar verwijtbaar gedrag van werknemer heeft opgeleverd, waarna werknemer wordt bedankt voor zijn medewerking en inbreng.

### **Schorsing voor onderzoek**

- Schors tijdelijk, indien nodig voor onderzoek en advies;
- Bevestig de schorsing, zie voorbeeld
- Handel tijdens de schorsing voortvarend
- Neem een besluit en hef de schorsing op;
- Als blijkt dat er geen dringende reden is, of als niet onverwijld is gehandeld;
  - stel de werknemer hiervan in kennis en vang de reactie op/ zorg voor steun om terug te gaan naar de werkplek.

**Gespreksdeel effectuering ontslag op staande voet**

- Geef ontslag op staande voet, onder mededeling van de dringende reden;
- Draag werknemer op alle aan hem ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen (bijvoorbeeld materieel, materialen en informatie op papier) aan u over te dragen of bij eerste gelegenheid in te leveren. U vertelt ook dat als hij weigert, u een en ander zult navorderen;
- Vertel de werknemer wanneer en onder welke voorwaarden de eindafrekening zal plaatsvinden.
- Stel ter plekke een verklaring op die ter plekke ondertekend wordt (voor ontvangst).

**Vervolgdeel Bevestiging achteraf van gegeven ontslag op staande voet**

Het advies is om de brief op te stellen overeenkomstig het format en deze ter plekke te overhandigen en/of per gewone post of aangetekend met handtekening retour te versturen naar het adres van de werknemer.

Zie voorbeeld

### Bijlage 3 Voorbeeld: Schorsing werknemer tijdens onderzoek

*Ter hand stellen of aangetekend met bevestiging van ontvangst en per gewone postbestelling.*

Datum: \_\_\_\_\_ Plaats: \_\_\_\_\_

Geachte (...),

Hierbij bevestigen wij u dat wij u met ingang van hedenmorgen/-middag .... uur schorsen in verband met het vermoeden van de volgende feiten en gedragingen:

.....

Desgevraagd verklaarde u tegenover ons:

.....

Een en ander is voor ons aanleiding u een schorsing op te leggen ten behoeve van het voeren van verder onderzoek naar de vermeende feiten en gedragingen en de toepasselijke sanctie. U dient zich tijdens de schorsing beschikbaar te houden voor dit onderzoek en hier desgevraagd uw medewerking aan verlenen.

De schorsing duurt zolang het onderzoek nog gaande is.

*Indien van toepassing:* Overeenkomstig artikel ..... (artikel uit cao, reglement, individuele arbeidsovereenkomst) heeft u geen recht op loon tijdens de schorsing.

Zodra de uitkomst van dit onderzoek bekend is, zullen wij u onverwijld op de hoogte brengen van onze beslissing.

Namens de werkgever, ....., directeur/bedrijfsleider/HR-manager

Hoogachtend,

Getuigen bij het gesprek: .....

Handtekening voor ontvangst:.....

## Bijlage 4    **Format ontslagbrief: bevestiging ontslag op staande voet**

### **Onderdelen**

- Datum, tijd en plaats
- Vertegenwoordigers namens werkgever
- Omschrijving van de ten laste gelegde feiten en gedragingen
- Omschrijving reactie werknemer
- Conclusie dat sprake is van een dringende reden en dat ontslag op staande voet is gegeven
- Inlevering van bedrijfseigendommen/ middelen
- Geldigheid van postcontractuele verplichtingen, zoals geheimhouding, concurrentie/ relatiebeding
- Geen aanspraak op transitievergoeding
- Zaken met betrekking tot eindafrekening/ terugbetaling voorschotten, studiekosten etc.
- Het al dan niet in rekening brengen van de gefixeerde vergoeding
- Overhandiging/ontvangst of Verzending per gewone post en aangetekend
- Afsluiting

Als het niet mogelijk is om de ontslagbrief in de onderbreking van het gesprek op te stellen, dient dat zo snel mogelijk na het gesprek te gebeuren en uiterlijk op de eerstvolgende werkdag.

## Bijlage 5 Voorbeeld bevestiging ontslag op staande voet

*Ter hand stellen of aangetekend met bevestiging van ontvangst en per gewone postbestelling verzenden.*

Datum:

Plaats:

Geachte (...),

Hierbij bevestigen wij hetgeen wij op .... om ..... uur met u bespraken,

in het bijzin van ....., en waarin wij u, gebruikmakend van onze bevoegdheid, conform art.7:677 en 678 BW, op staande voet hebben ontslagen.

De dringende reden voor het ontslag op staande voet is als volgt: .....

### **Alternatief 1: Na een eenmalig incident**

- *de ernstige feiten hier weergeven, wanneer deze werden geconstateerd en eventueel aangeven wie deze geconstateerd heeft*
- *let op dat blijkt dat er onverwijld is gehandeld, dat wil zeggen dat er tussen tijdstip van constatering van overtreding en ontslag voortvarend is gehandeld*

### **Alternatief 2: Ontslag op staande voet na eerdere waarschuwingen**

Wij hebben in de achterliggende periode, te weten op ..... (*data vermelden*), zowel mondeling als schriftelijk gewaarschuwd. Daarbij hebben we u erop gewezen dat ontslag op staande voet zal volgen zal bij een volgende overtreding van ... (*de huis-/veiligheidsregels of een volgende ernstige tekortkoming in de uitoefening van de functie of een andere ernstige misdraging die een ontslag op staande voet rechtvaardigt*).

#### **Reactie van werknemer**

Desgevraagd bevestigde/ontkende u de door ons genoemde feiten en gaf u de volgende verklaring voor uw gedrag: .....

**of**

Desgevraagd heeft u de volgende reactie gegeven op de door ons geconstateerde feiten:

.....

Na uw reactie te hebben vernomen, hebben wij moeten vaststellen dat uw gedrag/handelswijze tezamen met, maar ook los van eerdere ontoelaatbare ernstig verwijtbare gedragingen, een dringende reden voor ontslag oplevert.

Per .... (datum ontslag op staande voet/ dag erna) wordt een eindafrekening opgesteld van hetgeen werkgever aan u alsdan uit hoofde van de arbeidsovereenkomst nog aan u verschuldigd is.

Werkgever beschouwt de hiervoor omschreven dringende reden als ernstig verwijtbaar handelen, zodat geen aanspraak bestaat op de transitievergoeding.

Omdat het dienstverband door ons wordt opgezegd vanwege uw schuld/ door uw opzettelijk handelen, bent u aan ons de gefixeerde vergoeding verschuldigd. De hoogte van de gefixeerde vergoeding bedraagt het bedrag aan brutoloon waarop u recht zou hebben gehad, in geval van regelmatige opzegging door de werkgever. In uw geval gaat het om het loon over de periode ..... (datum ontslag) tot en met ..... (datum einde dienstverband bij regelmatige opzegging door werkgever).

Het bedrag van de verschuldigde gefixeerde vergoeding wordt verrekend met het u nog toekomstende loon.

Los van de gefixeerde vergoeding zullen wij een vordering tegen u instellen, met het doel om alle schade, die wij als werkgever door uw handelswijze hebben geleden en kosten die wij hebben moeten maken in verband met de beëindiging van het dienstverband.

### **Alternatief**

Ontslag op staande voet maakt schadelijktig. Derhalve behouden wij het recht voor om eventuele schade door de omstandigheden die leidden tot dit ontslag op u te verhalen en/of deze schade te verrekenen met de eindafrekening van de arbeidsovereenkomst.

### **Handhaving bedingen**

De volgende contractueel overeengekomen bedingen, welke in de arbeidsovereenkomst, het geïncorporeerde Personeelsreglement en/of CAO zijn vastgelegd, blijven in stand:

- Geheimhoudingsplicht/beding
- Concurrentie/ relatiebeding
- .....

### **Inleveren bedrijfseigendommen**

U dient met onmiddellijke ingang, de volgende aan u in bruikleen gegeven bedrijfsmiddelen en eigendommen in te leveren bij ....., te weten:

- .....
- .....

Indien u deze bedrijfsmiddelen/eigendommen niet voor ..(datum/tijd) inlevert, zullen wij deze tegen aanschafwaarde verrekenen met uw aanspraken (zoals nog te ontvangen loon, vakantiegeld en vergoedingen). Indien uw aanspraken niet toereikend zijn, zullen wij het resterende bedrag aan u in rekening brengen.

### **Afhandeling**

Alle administratieve en financiële verplichtingen en aangelegenheden die samenhangen met uw dienstverband bij ons bedrijf, zullen wij uiterlijk op ..... hebben afgewikkeld. Eventueel nog aan u toekomende beloningen/bedragen zullen uiterlijk op .... naar uw rekening worden overgemaakt.

Wij betreuren het zeer dat wij tot deze beslissing hebben moeten komen.

Ten einde er zeker van te zijn dat deze brief u bereikt, zenden wij u een exemplaar per gewone post en aangetekende post.

Hoogachtend,

Namens werkgever: .....

Getuigen bij het gesprek: .....