

Het ontslag op staande voet

Het is mogelijk dat er in de relatie tussen werknemer en werkgever zaken voorvallen die zodanig ernstig zijn, dat een werkgever aan de werknemer een ontslag op staande voet geeft. Dit ontslag houdt in dat er per onmiddellijk een einde komt aan de bestaande arbeidsovereenkomst, en dat er door werkgever geen rekening behoeft te worden gehouden met bepaalde formaliteiten. De gevolgen van een ontslag op staande voet voor een werknemer zijn echter zeer groot, zodat een dergelijk ontslag niet zomaar gegeven kan worden. In deze column wordt wat dieper ingegaan op de redenen die kunnen leiden tot een dergelijk ontslag. In volgende columns zullen andere aspecten worden behandeld.

Volgens de wet is een ontslag op staande voet alleen maar mogelijk als er sprake is van een dringende reden, en tevens moet het ontslag onverwijld worden gegeven. Voor de werkgever geldt dat van een dringende reden sprake is in geval van daden, eigenschappen of gedragingen van een werknemer die zodanig zijn dat een voorzetting van het dienstverband niet meer kan worden geveerd. Dit klinkt allemaal heel logisch en voor de hand liggend, maar inmiddels is er een enorme hoeveelheid uitspraken gedaan over dit onderwerp, en de lijn die hieruit valt af te leiden, is vooral dat elke zaak telkens op de eigen merites moet worden beoordeeld. Een paar voorbeelden kunnen daarbij helpen.

Het lijkt een open deur om te stellen dat wanneer iemand onherroepelijk is veroordeeld tot een onvoorwaardelijke gevangenisstraf in verband met het plegen van ontucht, dit een ontslag op staande voet rechtvaardigt. De afwezigheid van het werk omdat iemand in detentie verkeert, of de maatschappelijke onrust die het delict met zich brengt, zo zou men kunnen denken, zou op zichzelf al voldoende moeten zijn. Dit is echter niet het geval. Het Hof in Amsterdam heeft gezegd dat het enkele feit dat iemand in voorlopige hechtenis verblijft onvoldoende is voor een ontslag op staande voet. Ook het feit dat er uiteindelijk een onvoorwaardelijke gevangenisstraf van 2 jaar uitrolt is onvoldoende. Hierbij speelt wel een rol dat de werkgever de hele tijd op de hoogte is gehouden van het verloop van de zaak. De werkgever is natuurlijk wel bevoegd om het loon in te houden zolang er niet wordt gewerkt, en hoe de zaak moet worden opgelost tegen de tijd dat de werknemer weer verschijnt? Tja, die vraag moet later eens worden beantwoord.

Diefstal en verduistering op het werk is een veel voorkomende grond voor ontslag op staande voet. Doorgaans zal deze grond het ook houden wanneer de beschuldiging kan worden bewezen. Maar wat nu als de 'verduistering' er in bestaat dat aan de hamburger die aan de (op dat moment niet werkende) collega wordt verkocht een plakje kaas wordt toegevoegd dat niet wordt doorbelast? De hamburger is zojuist wel gepromoveerd tot cheeseburger en die kost wat meer. De Kantonrechter in Heerenveen vindt uiteindelijk dat een ontslag op staande voet toch te zwaar is. Wat meehelpt is dat een en ander niet heimelijk is gebeurd, dat er geen opzet was op het overtreden van huisregels en dat het verzoek om kaas was uitgegaan van de collega die niet op staande voet was ontslagen. En o ja, de waarde van het plakje kaas was ook nog van belang. Maar toch: diefstal is diefstal en daarbij doet de waarde in principe niet ter zake. Er zijn overigens rechters die van mening zijn dat wanneer het gaat om het productieproces (verduistering brood bij de

bakker) het ontslag zondermeer stand houdt. Pas dus op met het (zonder toestemming) ‘weggeven’ van iets wat aan werkgever toebehoort, hoe klein het misschien ook is!

Tenslotte het voorbeeld van de alcohol- en drugsverslaafde werknemer die hierdoor frequent uitvalt in verband met ziekte en het volgen van een afkickprogramma. De Kantonrechter in Rotterdam was van mening dat een verslaving niet zomaar leidt tot een ontslag op staande voet, maar dat van de werkgever wordt verlangd dat hij werknemer de kans biedt af te kicken en de werkzaamheden te hervatten. Ergens houdt deze verplichting natuurlijk op, maar dan ligt een reguliere beëindiging van het dienstverband meer voor de hand dan toepassing van het zware middel van ontslag op staande voet.

Natuurlijk zijn er nog vele voorbeelden te geven (geweld op het werk, de dronken directeur die tijdens een personeelsfeestje zijn broek laat zakken, etc.), maar de boodschap is: elk geval is uniek en moet individueel worden bekeken. Dit betekent ook dat het inschakelen van een deskundige in een dergelijk geval welzeker aanbeveling verdient.

