

**Ontslag op staande voet of ontbinding: wat kies jij?**

*Een onderzoek naar de juridische (ontslag)mogelijkheden bij de verwijtbare werknemer.*

**Hogeschool Leiden Opleiding HBO-Rechten**

Laura Bellod Paya S1088116

Opdrachtgever: Afstudeerbegeleider:

DAS Rechtsbijstand Mw. Hessing

Mw. Mr. E.B. Boon-Teensma

Inleverdatum: 13-07-2018

Klas: RE4A

Modulecode: HBR-AS17-AS

Toetsing van: Afstudeeropdracht RE441c

**Voorwoord**

Als schrijfster van dit onderzoek vind ik het belangrijk mij eerst even aan de lezer voor te stellen. Mijn naam is Laura Bellod Paya en ik heb dit onderzoek uitgevoerd als afstudeeropdracht voor de opleiding HBO-Rechten in Leiden.

De opdrachtgever voor wie het onderzoek verricht is, is DAS Rechtsbijstand. De juristen bij DAS zouden graag meer duidelijkheid willen scheppen over de juridische (ontslag)mogelijkheden bij een verwijtbare werknemer. De aanleiding van dit onderzoek is dan ook dat de juristen, indien er sprake is van een verwijtbare werknemer, in de praktijk vaak tegen de keuze aanlopen: het geven van ontslag op staande voet of het ontbinden van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen. Dit is een discussie die de juristen geregeld hebben met hun cliënten (de werkgever in kwestie).

Ik wil deze ruimte graag gebruiken om mijn afstudeerbegeleider, mevrouw Hessing, te bedanken. Ik heb erg veel aan haar op- en aanmerkingen gehad over het onderzoek. We hebben regelmatig met elkaar zitten sparren en overleggen over bepaalde onderdelen van het document. Ik kon haar vrijwel altijd bereiken, zelfs in de vakantieperiode. Kortom, ik heb veel steun en begeleiding van haar ontvangen, waar ik erg blij mee ben.

Naast de begeleiding van mevrouw Hessing, heb ik ook veel steun gehad aan mevrouw E.B. Boon-Teensma. Zij was mijn begeleider bij DAS, de opdrachtgever, over dit onderzoek. Wat betreft het contact met haar geldt ook dat ik altijd terecht kon met mijn vragen. Vooral in het begin, voor het schrijven van de afstudeeropdracht, hebben wij regelmatig met elkaar overlegd. Ik vond het fijn elke keer de bevestiging te krijgen dat wij op één lijn zaten en hetzelfde doel voor ogen hadden.

Heemskerk, 13 juli 2018

**Samenvatting**

De arbeidsrechtjuristen bij DAS behandelen vaak zaken waarbij er sprake is van verwijtbaar handelen door een werknemer. Hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld frauduleus handelen of het vertonen van agressief gedrag.

Vaak meldt in dergelijke situaties de betreffende werkgever de zaak aan bij DAS Rechtsbijstand. In de meeste situaties waarin sprake is van een verwijtbare handelswijze van de werknemer, zijn de werkgevers boos of teleurgesteld. Zij willen de werknemer het liefste ontslag op staande voet geven, of hebben dit soms zelfs al gedaan. De juristen bij DAS ervaren echter dat dit niet altijd verstandig is om te doen. Voor het laten standhouden van een ontslag op staande voet geldt namelijk een sterke toetsing door de rechter, waarbij het gegeven ontslag vernietigd kan worden.

Er is daarnaast nog een andere mogelijkheid om het dienstverband te laten eindigen bij verwijtbaar handelen door de werknemer. Dit is het indienen van een verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond[[1]](#footnote-1); de ontslaggrond die de werkgever in kan zetten indien hij van mening is dat de werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. De werkgever kan hierbij tevens verzoeken geen transitievergoeding te hoeven betalen aan de werknemer.

In de praktijk staan de juristen bij DAS vaak voor de keuze: ontslag op staande voet of verzoeken om ontbinding op de e-grond. Het grootste verschil tussen deze beide ontslagvormen is de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever. Bij het ontslag op staande voet wordt het loon meteen stopgezet. Dit in tegenstelling tot bij het ontbinden van de arbeidsovereenkomst. Aangezien de werkgevers vaak boos en teleurgesteld zijn in dergelijke situaties, willen zij het loon meteen stopzetten en overgaan tot ontslag op staande voet. Zoals al eerder benoemd, kan dit echter een risico zijn.

De juristen bij DAS zouden daarom graag willen weten wat de juridische mogelijkheden zijn bij het verwijtbaar handelen van een werknemer. In welke situatie kan je het beste gaan voor ontbinding en in welke situatie zou het ontslag op staande voet een optie kunnen zijn. Daarbij is uiteraard ook de vraag of soms helemaal geen van de beide ontslagvormen een optie is, belangrijk. Indien dit het geval is, kan het dienstverband alsnog beëindigd worden, maar mét toekenning van een transitievergoeding.

De centrale vraag die in dit onderzoeksrapport beantwoord zal worden luidt dan ook als volgt: ‘Bij welke ontslagvorm kunnen de juristen van DAS, in verschillende situaties, volgens jurisprudentieonderzoek, het beste aansluiting zoeken indien een werknemer verwijtbaar handelt; ontslag op staande voet of ontbinden van de arbeidsovereenkomst op basis van de ‘e-grond’?’ Het doel van dit onderzoek is om dit aan de hand van vier verwijtbare gedragingen te onderzoeken.

De verschillende situaties (verwijtbare gedragingen) die zijn onderzocht, zijn; het onder invloed op het werk verschijnen door de werknemer, het vertonen van agressief gedrag, het plegen van frauduleuze handelingen en het in strijd handelen met instructies dan wel protocollen.

Bij elke gedraging van de werknemer zijn twintig uitspraken geanalyseerd. Het gaat hierbij om tien uitspraken waarbij de werknemer ontslagen is op staande voet en tien uitspraken waarbij de werkgever verzocht heeft om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond. Deze uitspraken zijn vervolgens met elkaar vergeleken.

Gebleken is dat per gedraging verschilt welke ontslagvorm vaker standhoudt. Opvallend hierbij is dat in twee van de vier onderzochte gedragingen het ontslag op staande voet vaker standhoudt dan de verzochte ontbinding. Dit is het geval bij het onder invloed op het werk verschijnen en het in strijd handelen met instructies dan wel protocollen door de werknemer.

Er wordt dan ook aanbevolen om in dergelijke situaties te kiezen voor het geven van ontslag op staande voet. Wat hierbij wel erg van belang is om mee te nemen in de beslissing tussen beide ontslagvormen, is de vraag of de werknemer eerder gewaarschuwd is. Ook is het belangrijk om goed te kijken naar de inhoud van de gegeven waarschuwing.

Bij het vertonen van agressief gedrag en het verrichten van frauduleuze handelingen geldt dat bij deze gedragingen geen van de beide ontslagvormen duidelijk vaker standhoudt. Wel is gebleken dat het (verzochte) ontslag in het algemeen vaak stand houdt.

Bij het vertonen van agressief gedrag door de werknemer is daarnaast opgevallen dat er duidelijk een onderscheid valt te ontdekken betreffende structurele gedragingen en éénmalige incidenten. Indien er sprake is van een éénmalig incident, houdt het ontslag op staande voet vaker stand. Andersom geldt uiteraard dat, indien het gaat om structureel gedrag, ontbinding van de arbeidsovereenkomst vaker toegewezen wordt. Hierover wordt dan ook aanbevolen om goed naar het karakter van de verweten gedraging te kijken.

Daarnaast zijn er in het onderzoek ook een aantal situaties naar voren gekomen waarbij geen van beide ontslagvormen een optie is. Wat dat betreft kan onder andere geconcludeerd worden dat dit (vanzelfsprekend) het geval is indien er sprake is van een opzegverbod. Daarnaast is het in situaties waarin de werknemer nog nooit eerder op zijn of haar gedrag is aangesproken, niet verstandig om een ontbinding op de e-grond te verzoeken.

Tot slot zijn de resultaten en conclusies die uit het onderzoek zijn gebleken, verder in schema’s uitgewerkt. Deze zijn terug te vinden in het laatste hoofdstuk ‘het beroepsproduct’. Via deze stappenplannen kunnen de juristen van DAS, aan de hand van de feiten en omstandigheden die meespelen in de betreffende casus, beoordelen welke ontslagvorm het beste aansluit op die situatie. Uiteraard kan hierbij ook naar voren komen dat geen van de ontslagvormen een goede optie is.

Inhoudsopgave

[Hoofdstuk 1: De inleiding 8](#_Toc519339863)

[*§ 1.1 De probleemanalyse* 8](#_Toc519339864)

[*§ 1.1.2 De doelstelling* 10](#_Toc519339865)

[*§ 1.1.3 De centrale vraag* 10](#_Toc519339866)

[*§ 1.1.4 De deelvragen* 10](#_Toc519339867)

[*§ 1.2 Methoden van onderzoek/verantwoording per deelvraag* 11](#_Toc519339868)

[Hoofdstuk 2: Het juridisch kader 13](#_Toc519339869)

[*§ 2.1 Ontslag op staande voet* 13](#_Toc519339870)

[*§ 2.2 Ontbinden van de arbeidsovereenkomst op grond van ernstig verwijtbaar handelen* 15](#_Toc519339871)

[*§ 2.3 Het verschil?* 16](#_Toc519339872)

[Hoofdstuk 3: De resultaten 19](#_Toc519339873)

[*§ 3.1 Ontslag bij onder invloed op het werk verschijnen* 19](#_Toc519339874)

[*§ 3.1.1 Verslaving werknemer* 19](#_Toc519339875)

[*§ 3.1.2. Houding/medewerking werknemer* 20](#_Toc519339876)

[*§ 3.1.3. Speelt de rol van de functie dan wel het beleid van de werkgever een rol?* 21](#_Toc519339877)

[*§ 3.1.4 Eerdere waarschuwingen/structureel gedrag?* 23](#_Toc519339878)

[*§ 3.1.5 De invloed van de persoonlijke omstandigheden* 24](#_Toc519339879)

[*§ 3.1.6 Conclusie van de onderzochte aspecten bij onder invloed op het werk verschijnen* 25](#_Toc519339880)

[*§ 3.2 Ontslag bij het plegen van fraude door de werknemer* 25](#_Toc519339881)

[*§ 3.2.1 Reglement of instructies van toepassing?* 26](#_Toc519339882)

[*§ 3.2.2 Bekendheid regels bij de werknemer* 28](#_Toc519339883)

[*§ 3.2.3 Speelt de aard van de functie en/of de sector waarin de werknemer werkzaam is een rol?* 29](#_Toc519339884)

[*§ 3.2.4 Eerdere waarschuwingen of structureel gedrag* 30](#_Toc519339885)

[*§ 3.2.5 De invloed van de persoonlijke omstandigheden* 31](#_Toc519339886)

[*§ 3.2.6 Conclusie van de onderzochte aspecten bij het frauduleus handelen door de werknemer* 32](#_Toc519339887)

[*§ 3.3 Ontslag in verband met het vertonen van agressie door de werknemer* 32](#_Toc519339888)

[*§ 3.3.1 Eerdere waarschuwingen/structureel gedrag* 33](#_Toc519339889)

[*§ 3.3.2 Speelt de aard van de functie en/of de sector waarin de werknemer werkzaam is een rol?* 34](#_Toc519339890)

[*§ 3.3.3 De invloed van de persoonlijke omstandigheden* 35](#_Toc519339891)

[*§ 3.3.4 Conclusie van de onderzochte aspecten bij het vertonen van agressief gedrag door de werknemer* 36](#_Toc519339892)

[*§ 3.4 Ontslag in verband met het in strijd handelen met instructies/protocollen* 37](#_Toc519339893)

[*§ 3.4.1 Eerdere waarschuwingen/structureel gedrag* 37](#_Toc519339894)

[*§ 3.4.2 Bekendheid met instructie of protocol* 39](#_Toc519339895)

[*§ 3.4.3 Invloed persoonlijke omstandigheden* 40](#_Toc519339896)

[*§ 3.4.4 Conclusie van de onderzochte aspecten bij het in strijd handelen met instructies en/of protocollen* 41](#_Toc519339897)

[*§ 3.5 Geen van beide ontslagvormen?* 41](#_Toc519339898)

[Hoofdstuk 4: De conclusie 43](#_Toc519339899)

[*§ 4.1 Onder invloed op het werk verschijnen* 43](#_Toc519339900)

[*§ 4.2 Frauduleuze handelingen door de werknemer* 44](#_Toc519339901)

[*§ 4.3 Agressief gedrag van de werknemer* 45](#_Toc519339902)

[*§ 4.4 In strijd handelen met instructies en/of protocollen* 45](#_Toc519339903)

[*§ 4.5 De algehele conclusie* 46](#_Toc519339904)

[Hoofdstuk 5: De aanbevelingen 49](#_Toc519339905)

[Hoofdstuk 6: Het beroepsproduct 51](#_Toc519339906)

[*Schema 6.1: Onder invloed op het werk verschijnen* 51](#_Toc519339907)

[*Schema 6.2: Frauduleus handelen* 52](#_Toc519339908)

[*Schema 6.3: Vertonen van agressief gedrag* 53](#_Toc519339909)

[*Schema 6.4: In strijd handelen met instructies en/of protocollen* 54](#_Toc519339910)

[Literatuurlijst 55](#_Toc519339911)

[Literatuur 55](#_Toc519339912)

[Rapport 55](#_Toc519339913)

[Elektronische bronnen 56](#_Toc519339914)

[Parlementaire stukken 56](#_Toc519339915)

[Jurisprudentielijst 57](#_Toc519339916)

[De bijlagen 62](file:///C:\Users\laura\Documents\Afstudeeropdracht%20officieel,%20Laura%20Bellod%20Paya%20INLEVEREN%20TWEEDE%20KANS%20DIGITAAL.docx#_Toc519339917)

[Analyses van het jurisprudentieonderzoek 62](file:///C:\Users\laura\Documents\Afstudeeropdracht%20officieel,%20Laura%20Bellod%20Paya%20INLEVEREN%20TWEEDE%20KANS%20DIGITAAL.docx#_Toc519339918)

[1.Ontslag op staande voet i.v.m. onder invloed zijn op het werk 62](file:///C:\Users\laura\Documents\Afstudeeropdracht%20officieel,%20Laura%20Bellod%20Paya%20INLEVEREN%20TWEEDE%20KANS%20DIGITAAL.docx#_Toc519339919)

[2. Ontslag op staande voet i.v.m. fraude 67](file:///C:\Users\laura\Documents\Afstudeeropdracht%20officieel,%20Laura%20Bellod%20Paya%20INLEVEREN%20TWEEDE%20KANS%20DIGITAAL.docx#_Toc519339920)

[3. Ontslag op staande voet i.v.m. agressie op het werk 73](file:///C:\Users\laura\Documents\Afstudeeropdracht%20officieel,%20Laura%20Bellod%20Paya%20INLEVEREN%20TWEEDE%20KANS%20DIGITAAL.docx#_Toc519339921)

[4. Ontslag op staande voet i.v.m. in strijd handelen met instructies en/of protocollen 77](file:///C:\Users\laura\Documents\Afstudeeropdracht%20officieel,%20Laura%20Bellod%20Paya%20INLEVEREN%20TWEEDE%20KANS%20DIGITAAL.docx#_Toc519339922)

[5. Ontbinden arbeidsovereenkomst i.v.m. onder invloed verschijnen op het werk 81](file:///C:\Users\laura\Documents\Afstudeeropdracht%20officieel,%20Laura%20Bellod%20Paya%20INLEVEREN%20TWEEDE%20KANS%20DIGITAAL.docx#_Toc519339923)

[6. Ontbinden arbeidsovereenkomst i.v.m. fraude 85](file:///C:\Users\laura\Documents\Afstudeeropdracht%20officieel,%20Laura%20Bellod%20Paya%20INLEVEREN%20TWEEDE%20KANS%20DIGITAAL.docx#_Toc519339924)

[7. Ontbinden arbeidsovereenkomst i.v.m. agressie op het werk 91](file:///C:\Users\laura\Documents\Afstudeeropdracht%20officieel,%20Laura%20Bellod%20Paya%20INLEVEREN%20TWEEDE%20KANS%20DIGITAAL.docx#_Toc519339925)

[8. Ontbinden arbeidsovereenkomst i.v.m. in strijd handelen met instructies en/of protocollen 95](file:///C:\Users\laura\Documents\Afstudeeropdracht%20officieel,%20Laura%20Bellod%20Paya%20INLEVEREN%20TWEEDE%20KANS%20DIGITAAL.docx#_Toc519339926)

# Hoofdstuk 1: De inleiding

Als arbeidsrechtjurist krijg je, zeker bij de DAS, elke week aardig wat dossiers toegewezen. De één misschien interessanter of ingewikkelder dan de ander. In dit denkbeeldige, maar daardoor niet minder vaak voorkomende dossier, gaat het om een spoedaanmelding van een werkgever. Deze is ongeduldig en wenst directe actie. Dat is al te zien aan de manier van aanmelden en de omschrijving van het geschil. Eerst even telefonisch contact opnemen om de zaak door te spreken en te vragen wat er precies aan de hand is.

Het blijkt te gaan om een werknemer die zijn leidinggevende op de werkvloer een kopstoot heeft gegeven. De werkgever is laaiend. De werknemer heeft al eerder agressief gedrag vertoont, functioneert niet goed en kan niet met andere collega’s overweg. De werkgever is er helemaal klaar mee en wil maar één ding; het loon direct stopzetten en de werknemer ontslag op staande voet geven. Of we dat ‘even’ op de juiste manier in orde kunnen maken, graag.

Is het echter wel verstandig om de kwestie op deze manier aan te pakken? Is deze casus geschikt voor een ontslag op staande voet? Kan er niet beter een verzoekschrift ingediend worden bij de rechtbank om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen? In een lastig telefoongesprek wordt de werkgever gewezen op de juridische valkuilen en risico’s. Ook wordt geadviseerd om voorlopig het loon door te blijven betalen. De werkgever is teleurgesteld; hij had een ander advies verwacht.

## *§ 1.1 De probleemanalyse*

In de praktijk behandelen de (arbeidsrecht)juristen van DAS vaak zaken waarbij er sprake is van verwijtbaar handelen door een werknemer. Het kan hierbij gaan om bijvoorbeeld het plegen van fraude, het onder invloed op het werk verschijnen of het weigeren gevolg te geven aan instructies.

De cliënten, als het een werkgever betreft, zijn in dergelijke situaties vaak geïrriteerd en ongeduldig. Zij willen de situatie het liefste zo snel mogelijk oplossen door ontslag op staande voet te geven of hebben dit soms zelfs al gedaan. Dit is echter, juridisch gezien, niet altijd verstandig om te doen. Voor het in standhouden van een ontslag op staande voet geldt namelijk een sterke toetsing door de rechter. Vaak wordt het ontslag op staande voet vernietigd, omdat dit bijvoorbeeld niet onverwijld is gegeven of er geen sprake is van een dringende reden.[[2]](#footnote-2)

Een andere mogelijkheid, naast het geven van ontslag op staande voet, is het ontbinden van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen van de werknemer. De zogenaamde ‘e-grond’; de ontslaggrond die de werkgever in kan zetten indien hij van mening is dat de werknemer verwijtbaar handelt. Op deze wijze kan de arbeidsovereenkomst net als bij ontslag op staande voet beëindigd worden. In de ontbindingsprocedure kan de werkgever vervolgens aan de rechter verzoeken geen transitievergoeding aan de werknemer toe te kennen. De werknemer heeft immers verwijtbaar gehandeld.

De juristen bij DAS moeten in de praktijk vaak de keuze maken; ontslag op staande voet of ontbinden van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen. Groot verschil tussen deze twee opties is dat de werkgever bij ontslag op staande voet het loon direct stop kan zetten. Bij het ontbinden van de arbeidsovereenkomst dient het loon tot het moment van het ontbinden doorbetaald te worden. Dit is vaak een discussie die de juristen hebben met hun (werkgevers)-cliënten. Deze voelen er vaak namelijk niets voor om na een heftige gebeurtenis (soms dringende reden) het salaris door te betalen aan de werknemer.[[3]](#footnote-3)

De juristen bij DAS zouden graag nader onderzocht hebben wat de juridische mogelijkheden zijn bij een verwijtbaar handelen van een werknemer. In welke situatie kan je het beste gaan voor een ontbinding en in welke situaties zou ontslag op staande voet een optie kunnen zijn? Uiteraard kunnen hierbij ook verschillende situaties naar voren komen waarbij geen van de twee ontslagvormen een goede optie is. Het doel is om aan de hand van jurisprudentieonderzoek duidelijkheid te scheppen over dit vraagstuk.

Voor de beantwoording van bovenstaande vraag is het belangrijk om daarbij de juridische grondslag van beide ontslagvormen te betrekken. Voor de juridische achtergrond van dit onderzoek, wordt dan ook verwezen naar hoofdstuk 2 ‘Het juridisch kader’.

### *§ 1.1.2 De doelstelling*

‘Het doel van dit onderzoek is om door middel van jurisprudentieonderzoek uit te zoeken bij welke ontslagvorm de werkgever bij verwijtbaar handelen door een werknemer het beste aansluiting kan zoeken in verschillende situaties; het geven van ontslag op staande voet of het ontbinden van de arbeidsovereenkomst.’

### *§ 1.1.3 De centrale vraag*

‘Bij welke ontslagvorm kunnen de juristen van DAS, in verschillende situaties, volgens jurisprudentieonderzoek, het beste aansluiting zoeken indien een werknemer verwijtbaar handelt; ontslag op staande voet of ontbinden van de arbeidsovereenkomst op basis van de ‘e-grond’?’

### *§ 1.1.4 De deelvragen*

Theoretisch-juridische deelvragen:

1. Welke juridische mogelijkheden heeft de werkgever bij verwijtbaar handelen van de werknemer?
2. Wat is het verschil tussen ontslag op staande voet en ontbinden van de arbeidsovereenkomst op basis van de e-grond?
3. Aan welke eisen moet het ontslag op staande voet voldoen?
4. Wanneer kan de arbeidsovereenkomst op basis van de e-grond ontbonden worden?

Praktijkgerichte deelvragen:

1. Bij welke feiten en omstandigheden kunnen de juristen van DAS aansluiting zoeken voor het maken van de keuze of en op welke grond de arbeidsovereenkomst beëindigd kan worden, in het geval de werknemer onder invloed verschijnt op het werk?
2. Bij welke feiten en omstandigheden kunnen de juristen van DAS aansluiting zoeken voor het maken van de keuze of en op welke grond de arbeidsovereenkomst beëindigd kan worden, in het geval van frauduleus handelen door de werknemer?
3. Bij welke feiten en omstandigheden kunnen de juristen van DAS aansluiting zoeken voor het maken van de keuze of en op welke grond de arbeidsovereenkomst beëindigd kan worden, in het geval er sprake is van agressie aan de zijde van de werknemer?
4. Bij welke feiten en omstandigheden kunnen de juristen van DAS aansluiting zoeken voor het maken van de keuze of en op welke grond de arbeidsovereenkomst beëindigd kan worden, in het geval de werknemer handelt in strijd met instructies en/of protocollen?

## *§ 1.2 Methoden van onderzoek/verantwoording per deelvraag*

Voor de beantwoording van de deelvragen zullen verschillende methoden van onderzoek gebruikt worden. Hieronder zal per deelvraag toegelicht worden van welke methode gebruik wordt gemaakt.

Theoretisch-juridische deelvragen:

1. *Welke juridische mogelijkheden heeft de werkgever bij verwijtbaar handelen van de werknemer?*

Voor de beantwoording van deze deelvraag zal aansluiting gezocht worden bij de wet- en regelgeving. Ook zal hierbij de Memorie van Toelichting worden geanalyseerd en gepubliceerde artikelen en rapporten worden gebruikt.[[4]](#footnote-4)

1. *Wat is het verschil tussen ontslag op staande voet en ontbinden van de arbeidsovereenkomst op basis van de e-grond?*

Voor de beantwoording van bovenstaande deelvraag zal er voornamelijk aansluiting worden gezocht bij gepubliceerde artikelen en rapporten.

1. *Aan welke eisen moet het ontslag op staande voet voldoen?*

Hierbij zal aansluiting gezocht worden bij de wetgeving, voornamelijk de artikelen in boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Ook zal het handboek van Asser (boek 7V) gebruikt worden voor de beantwoording van de deelvraag.

1. *Wanneer kan de arbeidsovereenkomst op basis van de e-grond ontbonden worden?*

Voor de beantwoording van deze deelvraag zullen tevens de wetgeving en handboeken van Asser worden gebruikt.

Praktijkgerichte deelvragen:

Voor de beantwoording van de praktijkgerichte deelvragen zullen per gedraging twintig uitspraken geanalyseerd worden. Het gaat hierbij om tien uitspraken over het ontslag op staande voet en tien uitspraken waarin is verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond. Deze uitspraken zullen vervolgens met elkaar vergeleken worden.

Kwaliteit

Juridisch-theoretische deelvragen:

1. Welke juridische mogelijkheden heeft de werkgever bij verwijtbaar handelen van de werknemer?

Om deze deelvraag te beantwoorden zal ik twee verschillende publicaties onderzoeken. Tevens zal ik de boeken van Asser over onder andere verwijtbaar handelen van de werknemer gebruiken.

1. Wat is het verschil tussen ontslag op staande voet en ontbinden van de arbeidsovereenkomst op basis van de e-grond?

Voor de beantwoording van deze deelvraag zal ik allereerst de juridische grondslag en hun plek in de wetgeving (wetsartikel) van beide ontslaggronden beschrijven. Vervolgens zal ik de Memorie van Toelichting bestuderen.

1. Aan welke eisen moet het ontslag op staande voet voldoen?

Voor de beantwoording van deze deelvraag zal ik wederom de handboeken van Asser bestuderen. Tevens zal ik twee gepubliceerde artikelen gebruiken.

1. Wanneer kan de arbeidsovereenkomst op basis van de e-grond ontbonden worden?

Om deze deelvraag te beantwoorden zal ik de wet- en regelgeving bestuderen en beschrijven.

Praktijkgerichte deelvragen:

Voor de beantwoording van de praktijkgerichte deelvragen zullen er per gedraging (en dus per deelvraag), tien uitspraken waarin er sprake was van ontslag op staande voet en tien uitspraken waarin er sprake was van ontbinding, worden geanalyseerd. Vervolgens zullen de conclusies met elkaar vergeleken worden om de deelvragen te kunnen beantwoorden.

# Hoofdstuk 2: Het juridisch kader

## *§ 2.1 Ontslag op staande voet*

Om de juridische achtergrond van dit vraagstuk te schetsen, zal allereerst gekeken worden waar het ontslag op staande voet geregeld staat in de wet. Hiervoor wordt gekeken naar artikel 7:677 BW. Hierin staat beschreven dat zowel de werknemer als werkgever de arbeidsovereenkomst *onverwijld* op kunnen zeggen om een gedraging van de andere partij.[[5]](#footnote-5)

Belangrijk hierbij is dat het voor de andere partij (vaak de werknemer) duidelijk moet zijn welke eigenschappen of gedragingen de andere partij (in de meeste gevallen de werkgever) hebben doen bewegen tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.[[6]](#footnote-6)

Verder wordt er in artikel 7:687 BW een iets specifiekere uitleg gegeven over een dringende reden voor de werkgever. In lid 1 staat namelijk:

*‘Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.’*

In lid 2 van dit artikel staan verder een aantal situaties beschreven die als een dringende reden beschouwd zouden kunnen worden. Bijvoorbeeld diefstal, verduistering of bedrog.[[7]](#footnote-7)

Uit jurisprudentie over de vraag wanneer sprake is van een dringende reden, blijkt dat bij de beoordeling van die vraag *‘de omstandigheden van het geval in onderling verband en samenhang in aanmerking moeten worden genomen’*.

Daarmee worden onder meer de persoonlijke omstandigheden van een werknemer bedoelt. Het gaat daarbij dan om bijvoorbeeld de leeftijd van de werknemer, de aard en de duur van het dienstverband en de gevolgen van het ontslag op staande voet. Uit eerdere rechtspraak blijkt echter wel dat, ook indien de gevolgen van het ontslag op staande voet ingrijpend zijn, de afweging van de persoonlijke omstandigheden tegen de aard en de ernst van de dringende reden tot de conclusie kan leiden dat de onmiddellijke beëindiging gerechtvaardigd is.[[8]](#footnote-8)

Verder speelt in dergelijke situaties waarin er sprake kan zijn van een dringende reden, de bewijslast natuurlijk een grote rol. Vaak is het zo dat de gedraging wel geconstateerd is, maar is het erg lastig dit met voldoende bewijs aan te tonen. Wat dat betreft geldt dat de bewijslast rust op degene die de arbeidsovereenkomst wegens dringende reden heeft beëindigd. Dit zal dus meestal de werkgever zijn.[[9]](#footnote-9)

Zoals al beschreven gebeurt het ook vaak dat er ontslag op staande voet gegeven is, maar dat dit vernietigd wordt.

Er is sprake van een niet rechtsgeldig ontslag op staande voet als een werkgever of een werknemer:

• de arbeidsovereenkomst niet onverwijld heeft opgezegd, of

• om een – naar later blijkt – niet dringende reden heeft opgezegd, of

• zonder onverwijlde mededeling van de dringende reden heeft opgezegd.[[10]](#footnote-10)

Aan de opzegging door de werkgever wegens een dringende reden worden dus strenge eisen gesteld. Dit heeft er mede mee te maken dat de werknemer in beginsel geen recht heeft op een WW-uitkering indien er sprake is van verwijtbare werkloosheid.[[11]](#footnote-11) Tevens was altijd het uitgangspunt dat de werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding, indien sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet.[[12]](#footnote-12)

Er is echter recentelijk een uitspraak gepubliceerd van de Hoge Raad. Bij de overwegingen van de Hoge Raad wordt stilgestaan bij de mogelijkheid om, indien er sprake is van verwijtbaar handelen door de werknemer, tóch een transitievergoeding toe te kennen.

Waar het daarbij om gaat is de vraag in welke mate de gedraging *ernstig* verwijtbaar is. Het kan dus zo zijn dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig wordt geacht, maar de rechter toch oordeelt dat de werkgever de werknemer een transitievergoeding verschuldigd is. Dit heeft dan te maken met het feit dat de rechter de handelswijze van de werknemer niet zodanig ernstig acht, dat een transitievergoeding niet verschuldigd is.[[13]](#footnote-13)

De werknemer die ontslag op staande voet heeft gekregen, kan uiteraard bij de rechter verzoeken dit te vernietigen. De verandering die de invoering van de WWZ met zich heeft gebracht is dat dit verzoek sinds 1 juli 2015 bij verzoekschrift moet worden ingediend. Daarbij vervalt het recht om dat te doen binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Als de werknemer dit verzoek dus niet tijdig indient, staat het ontslag op staande voet vast.[[14]](#footnote-14)

Naast het vernietigen van het ontslag op staande voet, kan de werknemer ook een billijke vergoeding vorderen. Dit kan indien het ontslag op staande voet onterecht is gegeven.[[15]](#footnote-15)

## *§ 2.2 Ontbinden van de arbeidsovereenkomst op grond van ernstig verwijtbaar handelen*

Naast het geven van ontslag op staande voet kan de werkgever er dus ook voor kiezen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. [[16]](#footnote-16) Er moet daar uiteraard wel een redelijke grond voor aanwezig zijn. In artikel 7:669 BW staat dan ook het volgende opgenomen:

*‘De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als bedoeld in lid 3, onderdeel e.’*

Zoals al uit het bovenstaande blijkt, kan de werkgever dus op grond van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer de arbeidsovereenkomst opzeggen, zonder dat daarbij gekeken hoeft te worden naar herplaatsingsmogelijkheden; iets wat bij de ‘reguliere’ opzegging wel vereist is.[[17]](#footnote-17)

Uitgangspunt bij het ontslag van een werknemer die ten minste 24 maanden in dienst is geweest, is dat hij of zij recht heeft op een transitievergoeding. Dit is bepaald in artikel 7:673 BW. Voor het ontbinden op basis van de e-grond geldt echter een uitzondering. Het is namelijk zo dat in lid 2 van dit artikel staat dat de transitievergoeding niet verschuldigd is, indien het eindigen hiervan het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

In de praktijk kan zich daarnaast ook de situatie voordoen waarin de werknemer de helft of een deel van de transitievergoeding wordt toegekend. Dit beoordeelt de rechter aan de hand van de verwijtbaarheid van de gedraging van de werknemer.

Indien de werkgever verzoekt om een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond, zal de werkgever aannemelijk moeten maken dat er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. De werkgever dient hierbij tevens aannemelijk te maken dat van hem in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het gaat hierbij om daden of handelswijzen van de werknemer waarbij sprake is van toerekenbare verwijtbaarheid. Dit houdt in dat de werknemer schuld heeft aan het handelen of nalaten. Ook dient het voor de werknemer van tevoren duidelijk zijn wat wel of niet door de werkgever als toelaatbaar wordt gezien.[[18]](#footnote-18)

## *§ 2.3 Het verschil?*

Nu in kaart is gebracht welke wetgeving van toepassing is op de twee verschillende vormen van ontslag, is het belangrijk om te kijken welk verschil er tussen beiden is.

Benoeming verdient daarbij allereerst wel dat in de praktijk bij DAS, maar uiteraard ook bij andere juridische organisaties, dergelijke geschillen vaak op een andere manier worden opgelost. Namelijk door middel van het opstellen van een vaststellingsovereenkomst. De wettelijke grondslag hiervan vinden we in artikel 7:900 BW;

*‘Bij een vaststellingsovereenkomst* *binden partijen, ter beëindiging of ter voorkoming van onzekerheid of geschil omtrent hetgeen tussen hen rechtens geldt, zich jegens elkaar aan een vaststelling daarvan, bestemd om ook te gelden voor zover zij van de tevoren bestaande rechtstoestand mocht afwijken.’*

Het laten eindigen van de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst wordt ook wel ‘met wederzijds goedvinden uit elkaar gaan’ genoemd. Beide partijen maken afspraken, zetten deze op papier en maken op die manier een einde aan het juridische geschil en de arbeidsovereenkomst.[[19]](#footnote-19)

In de situaties waarin het niet tot een vaststellingsovereenkomst komt, komt de zaak uiteindelijk bij de rechter. In dergelijke situaties is het interessant om te weten op welke punten de twee eerder besproken ontslagvormen van elkaar verschillen.

Het belangrijkste verschil is dat bij ontslag op staande voet het loon meteen stopgezet wordt. De arbeidsovereenkomst eindigt onmiddellijk. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, duurt de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever nog voort. Dit zal blijven voortduren totdat de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk ontbonden is.[[20]](#footnote-20)

Verder is de geformuleerde redelijke grond bij het ontbinden op de e-grond ruimer in vergelijking met het ontslag op staande voet. Er hoeft bij deze laatste ontslagvorm namelijk niet aan de onverwijldheidseis voldaan te worden.

Kanttekening daarbij is wel dat de geformuleerde redelijke grond van artikel 7:669 lid 3 sub e BW beperkter is dan de dringende reden van het ontslag op staande voet. Voor een dringende reden bij het ontslag op staande voet, is de verwijtbaarheid van de werknemer namelijk niet zonder meer vereist. Dit in tegenstelling tot bij het ontbinden van de arbeidsovereenkomst op de e-grond.[[21]](#footnote-21)

Daarnaast is ook het vorderen van een billijke vergoeding een verschil tussen de twee ontslagvormen. Indien het ontslag op staande voet namelijk vernietigd wordt, kan de werknemer een billijke vergoeding vorderen. Als de rechter niet akkoord gaat met het ontbinden van de arbeidsovereenkomst op basis van de e-grond, zal dit risico veel kleiner zijn. Dit omdat de werkgever in zo’n situatie minder verwijtbaar zal hebben gehandeld richting te werknemer. De werknemer heeft namelijk al die tijd het loon doorbetaald gekregen. Op het moment dat de werkgever het loon heeft stop gezet en achteraf blijkt de dringende reden niet rechtsgeldig te zijn geweest, zal er eerder worden aangenomen dat de werkgever verwijtbaar heeft gehandeld.

Ook speelt daarbij mee dat het ontslag op staande voet meer als een straf gezien wordt dan het ontbinden van de arbeidsovereenkomst. In de meeste gevallen wordt het krijgen van ontslag op staande voet voor een werknemer als meer ingrijpend en heftig gezien, in vergelijking tot de situatie waarin de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen.

Deze verschillende en bijbehorende mogelijkheden zullen in de volgende hoofdstukken onderzocht worden.

# Hoofdstuk 3: De resultaten

In dit hoofdstuk wordt de analyse van de resultaten besproken. Voor vier verschillende verwijtbare gedragingen van de werknemer is onderzocht welke feiten en omstandigheden relevant zijn bij de beslissing of bij ontslag gekozen kan worden voor ontslag op staande voet, voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond of dat het dienstverband misschien op geen van beide manieren beëindigd moet worden.

De onderzochte gedragingen zijn: onder invloed op het werk verschijnen, het plegen van fraude, agressief gedrag vertonen en in strijd handelen met instructies en/of protocollen. Per gedraging zijn twintig uitspraken geanalyseerd. Deze analyse is hieronder per paragraaf weergegeven.

## *§ 3.1 Ontslag bij onder invloed op het werk verschijnen*

Een werknemer die onder invloed van alcohol of drugs op het werk verschijnt, kan over het algemeen een sanctie verwachten. Dit kan zo ver gaan dat de werkgever de arbeidsovereenkomst per direct wenst te beëindigen. Voor de beslissing of een ontslag op staande voet kan worden gegeven, ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan worden verzocht of de arbeidsovereenkomst misschien helemaal niet beëindigd moet worden, zijn verschillende aspecten van belang. In de deelparagrafen hierna wordt een analyse gemaakt van de onderzochte jurisprudentie, waarbij de volgende aspecten worden behandeld:

* Is er sprake van een verslaving bij de werknemer?
* Speelt de positieve of negatieve houding van de werknemer een rol?
* Wat is de rol van de aard van de functie, dan wel het beleid van de werkgever?
* Zijn er meerdere waarschuwingen gegeven en is er sprake van structureel gedrag?
* Zijn er persoonlijke omstandigheden die van invloed zijn op het oordeel van de rechter?

### *§ 3.1.1 Verslaving werknemer*

Slechts in één van de tien onderzochte uitspraken waar sprake was van ontslag op staande voet wegens onder invloed op het werk verschijnen, is tevens sprake van een verslaving van de werknemer. Opvallend daarbij is dat het ontslag op staande voet ondanks het alcoholprobleem van de werknemer wel stand houdt. Dit heeft te maken met de volgende feiten en omstandigheden:

1. Het ontslag op staande voet is gegeven na de afronding van het behandelplan van de werknemer;
2. De werknemer was uitdrukkelijk gewaarschuwd voor de gevolgen;
3. De werknemer had zelf geen melding gemaakt van het terugkerende alcoholprobleem;
4. Het ontslag is gegeven na het vijfde incident.

Wat betreft de begeleiding en hulp van de werkgever wordt door de rechter in deze uitspraak overwogen dat de werkgever verschillende kansen geboden heeft aan de werknemer en dus voldoende heeft gedaan.

Ook bij de uitspraken waar sprake was van ontbinding van de arbeidsovereenkomst is er maar in één van de tien uitspraken sprake van een verslaving aan de zijde van de werknemer. De door de werkgever verzochte ontbinding van de werknemer wordt afgewezen. De rechter oordeelt dat er sprake is van een opzegverbod, omdat de werknemer verslaafd is aan harddrugs. Over de begeleiding of hulp van de werkgever wordt in deze uitspraak niks beschreven.[[22]](#footnote-22)

De begeleiding en/of hulp die de werkgever heeft geboden komt wel aan de orde in een tweetal andere uitspraken. In allebei de uitspraken is de ontbinding toegewezen door de rechter. Doorslaggevend daarbij is dat het de werkgever niet verweten kan worden de werknemer geen steun en begeleiding te hebben geboden. In de ene uitspraak was het namelijk zo dat de werknemer de werkgever niet gewezen had op een (mogelijke) terugval in zijn verslavingsproblematiek en dit voor de werkgever ook niet op een andere wijze kenbaar was.[[23]](#footnote-23) In de andere situatie, waarin de werknemer een busje met cliënten bestuurde, terwijl hij onder invloed was, hadden zich nooit eerder dergelijke situaties voorgedaan. De rechter oordeelt daarom dat de werkgever niet als hulpverlener hoefde op te treden.[[24]](#footnote-24)

### *§ 3.1.2. Houding/medewerking werknemer*

Gebleken is dat bij vier van de tien onderzochte uitspraken betreffende ontbinding van de arbeidsovereenkomst de houding c.q. medewerking van de werknemer een rol speelt. Het is lastig om een rode draad te ontdekken bij de overweging van de rechter. Het gaat hier om vier verschillende gedragingen van een werknemer met ook allemaal een andere beslissing van de rechter. Wel is duidelijk geworden dat in de helft van de uitspraken waarin de rol van de werknemer wordt besproken, de persoonlijke omstandigheden van de werknemer ook een grote rol spelen. Hierover meer in paragraaf 1.2.4.

In elk van de vier uitspraken gaat het om een gedraging die positief of negatief van invloed is op de beslissing van de rechter. Zo is er bijvoorbeeld een uitspraak met een positieve gedraging van de werknemer die tot gevolg heeft dat de arbeidsovereenkomst niet ontbonden wordt (mede ook door de grote invloed van de persoonlijke omstandigheden).[[25]](#footnote-25) Ook komt in een uitspraak de situatie naar voren waarin sprake is van een positieve gedraging, maar de arbeidsovereenkomst tóch wel ontbonden wordt. [[26]](#footnote-26) Dit heeft voornamelijk te maken met de eerdere waarschuwing die de werknemer heeft gekregen.

Verder doet zich ook de situatie voor waarin de werknemer een negatieve houding heeft getoond, maar de arbeidsovereenkomst toch niet ontbonden wordt. Dit is aan de orde in de uitspraak waarin de werknemer steeds ontkende drugs te gebruiken en weigerde zijn medewerking te verlenen om de tegen hem gerezen verdenkingen weg te nemen. De afweging om de arbeidsovereenkomst toch niet te ontbinden ligt in deze uitspraak overigens gelegen in de grote invloed van de persoonlijke omstandigheden.[[27]](#footnote-27) Tot slot is er nog een uitspraak waarbij de werknemer een negatieve houding had en de arbeidsovereenkomst wel ontbonden werd. Hierbij speelde het feit dat de werknemer de werkgever niet op de hoogte had gesteld van een mogelijke terugval in zijn verslavingsproblematiek een grote rol.[[28]](#footnote-28)

### *§ 3.1.3. Speelt de rol van de functie dan wel het beleid van de werkgever een rol?*

Gebleken is dat in zeven van de tien uitspraken betreffende het ontslag op staande voet, de aard van de functie of het beleid van de werkgever een rol speelt.

In het meerderendeel van de uitspraken waarin dit een rol speelt, wordt geoordeeld dat het ontslag op staande voet stand houdt. In deze uitspraken is vooral het beleid van de werkgever aan de orde. De rechter hecht waarde aan de beantwoording van de vraag of het beleid voldoende duidelijk en bekend is bij de werknemer. Zo is het bijvoorbeeld zo dat in één van de uitspraken het beleid voor ontvangst door de werknemer ondertekent is en de werkgever haar belang bij handhaving van het beleid duidelijk heeft gemaakt. De rechter oordeelt in deze zaak dan ook dat de werkgever voldoende duidelijk kenbaar heeft gemaakt dat het voor haar onacceptabel is dat een werknemer onder invloed van alcohol of drugs op het werk verschijnt.[[29]](#footnote-29)

Ook de aard van de functie kan een rol spelen bij de beoordeling van het ontslag. In de uitspraak waarbij de werknemer na een personeelsfeest met te veel alcohol op een eenzijdig auto-ongeluk veroorzaakte, werd namelijk het feit dat de werknemer een voorbeeldfunctie had erg zwaar meegewogen. Ook speelde daarbij het duidelijke beleid van de werkgever een rol. [[30]](#footnote-30)

In drie van de zeven uitspraken waarin de aard van de functie of het beleid van de werkgever een rol speelt, houdt het ontslag op staande voet echter geen stand. De overwegingen van de rechter om tot dit oordeel te komen, lopen daarover wat uiteen. In de uitspraak waarin het ging om het gebruik van alcohol door een werknemer tijdens zijn werk in een hotel, werd bijvoorbeeld in de overweging meegewogen dat de werkgever zelf de regels voor alcoholgebruik niet consequent toepaste. De werkgever had het personeel de betreffende avond namelijk zelf alcohol aangeboden. [[31]](#footnote-31) Ook komt in één van de uitspraken naar voren dat het protocol niet helder genoeg is opgesteld.[[32]](#footnote-32) Verder is het ook belangrijk dat in de tekst van het van toepassing zijnde reglement de consequenties van het gebruik van verdovende middelen zijn vermeld. [[33]](#footnote-33)

Anders dan bij de uitspraken met betrekking tot het ontslag op staande voet, spelen bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst de aard van de functie en/of het beleid van de werkgever in de minderheid van de onderzochte uitspraken een rol.

Van de twee uitspraken waarin de aard van de functie en/of het beleid wel een rol speelt, wordt in allebei de uitspraken de verzochte ontbinding toegewezen. Opvallend daarbij is dat de rechter in deze uitspraken erg veel waarde hecht aan de aard van de functie van de werknemer. Zo overweegt de rechter in de zaak waarin een analytisch laboratorium assistent handelde in verdovende middelen, dat de werknemer juist vanwege zijn functie geacht wordt dergelijke gedragingen niet te vertonen.[[34]](#footnote-34)

In de uitspraken waarbij de aard van de functie en/of het beleid van de werkgever wel een rol speelden, maar de arbeidsovereenkomst niet ontbonden werd, spelen de persoonlijke omstandigheden van de werknemer een grote rol. Hierover meer in paragraaf 1.2.4.

### *§ 3.1.4 Eerdere waarschuwingen/structureel gedrag?*

Uit het onderzoek blijkt dat in het overgrote deel van de uitspraken waarin het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, de werknemer eerder gewaarschuwd is voor zijn of haar gedrag.

In twee uitspraken is het echter zo dat het ontslag op staande voet wel stand gehouden heeft, maar de werknemer niet eerder gewaarschuwd was. Dit heeft te maken met verschillende feiten en omstandigheden. In de situatie waarin de werknemer na een personeelsfeest met te veel alcohol op een eenzijdig auto-ongeluk veroorzaakte, speelde bijvoorbeeld zoals eerder al vermeld erg mee dat de werknemer een voorbeeldfunctie had.[[35]](#footnote-35)

De situatie waarin de werknemer wel eerder gewaarschuwd was, maar het ontslag op staande voet geen stand heeft gehouden komt ook één keer naar voren. De belangrijkste overweging voor de rechter om tot de conclusie te komen het ontslag op staande voet te vernietigen, was het feit dat de werkgever zelf de huisregels omtrent het gebruik van verdovende middelen niet consequent toepaste.[[36]](#footnote-36)

In tegenstelling tot de uitspraken betreffende het ontslag op staande voet, is gebleken is dat in een minderheid van de onderzochte uitspraken over het ontbinden van de arbeidsovereenkomst het geven van een eerdere waarschuwing een rol speelt. Van de vier uitspraken waarin het eerder waarschuwen wel een rol speelt, wordt in drie uitspraken de ontbinding toegewezen.

De uitspraak die daarbij vooral opvalt is de zaak waarin een werknemer diverse malen onder invloed van alcohol op de werkvloer was verschenen. De werknemer had namelijk al tien (!) eerdere waarschuwingen gekregen.[[37]](#footnote-37)

De situatie waarin de werknemer wel gewaarschuwd was, maar de ontbinding niet is toegewezen doet zich ook voor. Kanttekening hierbij is wel dat de waarschuwing niet in de vorm van een persoonlijk schrijven aan de werknemer gericht was. Het ging hierbij om een verslag dat door de werknemer ondertekend zou zijn waarin de consequenties voor drugsgebruik beschreven stonden. De rechter oordeelt daarover echter dat het voor de werknemer duidelijk was wat de consequentie zou zijn indien zou blijken dat hij toch drugs gebruikte; hij had immers het verslag waarin dit benoemd werd voor akkoord ondertekend. De reden dat de ontbinding ondanks de ondertekening van het verslag toch is afgewezen, heeft te maken met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.[[38]](#footnote-38)

Tot slot is er dan nog de situatie waarin de werknemer geen eerdere waarschuwing gekregen heeft, maar de ontbinding wel toegewezen is. Deze situatie komt één keer naar voren. Het gaat hierbij weer om de uitspraak over een analytisch laboratorium assistent die handelde in verdovende middelen. De reden voor de toegewezen ontbinding lag in deze uitspraak gelegen in het feit dat de aard van de functie van de werknemer een erg grote rol speelde.[[39]](#footnote-39)

### *§ 3.1.5 De invloed van de persoonlijke omstandigheden*

Gebleken is dat de persoonlijke omstandigheden, bij de uitspraken over het ontslag op staande voet, nauwelijks een rol spelen. Slechts in één van de tien onderzochte uitspraken hebben de persoonlijke omstandigheden een redelijke invloed op het oordeel van de rechter. Het ging hierbij om een werknemer die dertig jaar in dienst was bij de werkgever en daarnaast een goede staat van dienst had opgebouwd. Het gegeven ontslag op staande voet houdt geen stand.[[40]](#footnote-40)

De persoonlijke omstandigheden spelen bij de onderzochte uitspraken over het ontbinden van de arbeidsovereenkomst in twee van de tien onderzochte uitspraken een rol. In allebei de gevallen wordt de verzochte ontbinding afgewezen.

Zo oordeelt de rechter in één van de twee uitspraken dat de verzochte ontbinding een te verstrekkend middel is. De omstandigheden die daar bij meespelen zijn de leeftijd van de werknemer, de mogelijk moeilijke positie op de arbeidsmarkt door het eenzijdige karakter van zijn werkzaamheden (werknemer is al gedurende drieënveertig jaar werkzaam in de luchtvaartsector) en zijn goede staat van dienst.[[41]](#footnote-41) Dit alles in aanmerking genomen, komt de rechter tot de conclusie de werknemer een laatste kans te geven.

In de tweede uitspraak waarin de persoonlijke omstandigheden van de werknemer een grote rol spelen, gaat het om andere feiten. Hierbij worden door de rechter voornamelijk de privéproblemen die de werknemer heeft gehad in overweging meegenomen. Deze zouden een weerslag hebben gehad op zijn functioneren. De werknemer heeft dan ook een fysieke burn-out gehad. Daarnaast wordt ook het feit dat de werknemer sinds 1984 werkzaam is bij de werkgever en gedurende die tijd redelijk gefunctioneerd heeft, meegewogen.[[42]](#footnote-42)

### *§ 3.1.6 Conclusie van de onderzochte aspecten bij onder invloed op het werk verschijnen*

Over de begeleiding en hulp van de werkgever bij een werknemer die verslaafd is, kan geconcludeerd worden dat de verplichting die op de werkgever rust niet heel vergaand is. Het kan de werkgever alleen verweten worden geen actie te hebben ondernomen, indien ook naar alle redelijkheid van hem verwacht mocht worden op de hoogte te zijn van de verslaving.

Wat betreft de aard van de functie en/of het beleid van de werkgever is gebleken dat dit vooral bij het ontslag op staande voet een rol speelt.

Verder kan geconcludeerd worden dat de vraag of er eerdere waarschuwingen gegeven zijn aan de werknemer bij het onder invloed verschijnen op het werk, voornamelijk bij het ontslag op staande voet van belang is. Daarentegen hecht de rechter bij de uitspraken betreffende het ontbinden, wel veel waarde aan de vraag of de werknemer bekend was met de consequenties bij herhaling van het gedrag.

Tot slot is gebleken dat de persoonlijke omstandigheden bij zowel het ontslag op staande voet als de ontbinding nauwelijks een rol spelen. Wel kan geconstateerd worden dat het, bij de uitspraken waarin de persoonlijke omstandigheden een grote rol speelden, allemaal om erg lange dienstverbanden van de werknemer gaat. Zo gaat het om werknemers die dertig, drieënveertig en tweeëndertig jaar in dienst zijn bij de werkgever.

## *§ 3.2 Ontslag bij het plegen van fraude door de werknemer*

Het afprijzen van artikelen voor eigen aanschaf, het doen van privéuitgaven met een zakelijke creditcard of het vervalsen van handtekeningen zijn voorbeelden waarin het gaat om frauduleus handelen en (ernstig) verwijtbaar gedrag van de werknemer. De aspecten die van belang zijn voor het maken van de beslissing tussen het ontslag op staande voet, het ontbinden van de arbeidsovereenkomst op de e-grond, of misschien helemaal geen beëindiging van het dienstverband in het geval van fraude, zijn:

* Is er een reglement of instructie van toepassing op de gedraging?
* Is of behoorde de werknemer bekend te zijn met deze regels?
* Is de werknemer eerder gewaarschuwd voor het gedrag en is er sprake van structureel gedrag?
* Speelt de aard van de functie en/of sector waarin de werknemer werkzaam is een rol?
* Zijn er persoonlijke omstandigheden van invloed op het oordeel van de rechter?

### *§ 3.2.1 Reglement of instructies van toepassing?*

Gebleken is dat er in het overgrote deel van de onderzochte uitspraken betreffende het ontslag op staande voet een reglement of instructie (hierna: ’regels’) van toepassing is. Hierbij kan gedacht worden aan een protocol, gedragsregels of uitdrukkelijke instructies voor het uitvoeren van bepaalde werkzaamheden.

Van de uitspraken waarin er regels van toepassing zijn, houdt in de meerderheid van de uitspraken het gegeven ontslag op staande voet stand. Het komt echter ook een paar keer voor dat er wel regels van toepassing waren, maar het gegeven ontslag geen stand hield. Dit is bijvoorbeeld zo in de uitspraak waarin de werknemer betalingen verwerkt had in de boekhouding, zonder dat er facturen waren verstrekt waarop deze betalingen betrekking hadden. De werknemer was bekend met de regels omtrent de verwerking van de betalingen. In deze uitspraak oordeelde de rechter echter dat het de werknemer niet verweten kan worden in strijd met de regels te hebben gehandeld. Dit omdat de betalingen in opdracht van de leidinggevende uitgevoerd werden.[[43]](#footnote-43)

Ook doet zich éénmaal de situatie voor waarin er geen regels van toepassing waren op de handelswijze van de werknemer, maar het ontslag op staande voet toch gerechtvaardigd was. Het gaat hierbij om de situatie waarin de werknemer zichzelf geld uit bankstortingen toe-eigende. In totaal ging het hierbij om een bedrag van € 23.500,-. De rechter oordeelde hierover dat het ontslag op staande voet gerechtvaardigd is. Dit gelet op het feit dat het gaat om meerdere handelingen. Ook wordt het feit dat de werknemer inmiddels een nieuwe baan heeft gevonden, hierbij meegewogen. De gevolgen van het gegeven ontslag zullen hierdoor namelijk minder ingrijpend zijn voor de werknemer, aldus de rechter.[[44]](#footnote-44)

Net zoals bij het ontslag op staande voet, is ook in het merendeel van de onderzochte uitspraken over het ontbinden een reglement of instructie van toepassing op de handelswijze van de werknemer.

Daarnaast is het zo dat, in de situaties waarin er regels van toepassing waren, in slechts één van deze uitspraken de ontbinding niet werd toegewezen.

Ook komt de situatie voor waarin er wel regels van toepassing waren, maar de ontbinding niet is toegewezen. Het gaat hierbij om de uitspraak waarbij de werknemer een bankierseed heeft afgelegd en deze dus van toepassing is. Er is echter niet voldoende vast komen te staan dat de werknemer in strijd met deze bankierseed zou hebben gehandeld.[[45]](#footnote-45)

Daarnaast komt in één van de uitspraken de situatie naar voren waarin er geen regels van toepassing waren, maar de ontbinding toch wel toegewezen werd. De rechter overweegt in deze uitspraak dat de werknemer door niet tijdig adequate actie te hebben ondernomen richting de Belastingdienst, bijgedragen heeft aan de ernstige financiële situatie van de werkgever. Dit wordt de werknemer erg zwaar aangerekend.[[46]](#footnote-46)

Tot slot rest dan nog de situatie waarin er geen regels van toepassing waren en de arbeidsovereenkomst niet ontbonden werd. Dit is in één van de onderzochte uitspraken het geval. De voornaamste reden om de ontbinding niet toe te wijzen voor de rechter was in deze het feit dat het beleid van de werkgever niet op schrift stond en ook niet mondeling toegelicht was. Tevens spelen de persoonlijke omstandigheden en feit dat de werknemer niet eerder gewaarschuwd was, mee [[47]](#footnote-47). Hierover meer in de komende paragrafen.

### *§ 3.2.2 Bekendheid regels bij de werknemer*

Naast de vraag of er regels van toepassing waren op de gedraging van de werknemer, is het ook belangrijk om vast te stellen of de werknemer bekend was met deze regels.

Uit het onderzoek is gebleken dat er twee verschillende manieren kunnen worden onderscheiden over de manier waarop de werknemer bekend is met de regels. Allereerst is het vaak zo dat de werknemer bijvoorbeeld bij indiensttreding de regels overhandigd heeft gekregen. In zo’n situatie is het duidelijk dat de werknemer bekend was met de regels. Het is echter soms ook zo dat de rechter oordeelt dat de werknemer bekend had moeten zijn met de regels. Dit is bijvoorbeeld het geval in de uitspraak waarin de werknemer gefraudeerd had met de administratie. De rechter oordeelt dat de werknemer bekend was dan wel behoorde te zijn met het geldende protocol. [[48]](#footnote-48)

Wat betreft de onderzochte uitspraken over het ontslag op staande voet, is gebleken dat in vijf van de acht uitspraken waarin er regels van toepassing waren, de werknemer bekend was met deze regels. Het gegeven ontslag op staande voet was in elk van deze uitspraken gerechtvaardigd.

Daarnaast komt ook tweemaal de situatie voor waarin er wel regels van toepassing waren, maar de werknemer hier niet (voldoende) mee bekend was. Het gegeven ontslag houdt in beide uitspraken geen stand. Dit is bijvoorbeeld het geval in de uitspraak over de bioscoopmedewerker die lege PET flessen mee nam en deze inleverde voor statiegeld. De werkgever hanteert regels over het omgaan met statiegeldflessen. De rechter oordeelde echter dat de werknemer in de onderhavige situatie niet hoefde te begrijpen dat hij in strijd handelde met de regels. De rechter overweegt dat het voor een werknemer zonder juridische kennis, gelet op de manier waarop er met de flessen werd omgegaan, niet duidelijk had hoeven zijn dat de werkgever de eigenaar was van de achtergelaten flessen.[[49]](#footnote-49)

Over het ontbinden van de arbeidsovereenkomst is gebleken is dat in alle uitspraken waarin de regels van toepassing waren, de werknemer bekend was of behoorde te zijn met de regels.

In het merendeel van de uitspraken was het duidelijk dat de werknemer bekend was met de regels. Zo zijn de regels bijvoorbeeld uitdrukkelijk aanvaard of is het regelement ondertekend.

Er doet zich ook drie keer de situatie voor waarin de rechter oordeelt dat van de werknemer verwacht mag worden bekend te zijn met de regels. Dit is bijvoorbeeld zo in de uitspraak waarin de werknemer met een directeursfunctie zelf facturen indiende en accordeerde. Tevens had hij privéuitgaven gedaan met zijn zakelijke creditcard. De werkgever hanteerde een gedragscode en tevens was er een reglement van toepassing. De rechter oordeelt hierover dan ook dat schriftelijke vaststelling van het feit dat de werknemer bekend was met de regels, niet nodig was. De integriteit van de werknemer mocht door de werkgever verwacht worden.[[50]](#footnote-50)

Enkel in één van de uitspraken waarin de werknemer bekend was of behoorde te zijn met de regels wordt de arbeidsovereenkomst niet ontbonden. Dit heeft te maken met het feit dat de frauduleuze handelingen niet vast zijn komen te staan.

### *§ 3.2.3 Speelt de aard van de functie en/of de sector waarin de werknemer werkzaam is een rol?*

Uit de analyse van de onderzochte uitspraken betreffende het ontslag op staande voet blijkt dat in maar een klein deel van de uitspraken de aard van de functie dan wel de sector waarin de werknemer werkzaam is, een rol speelt.

In twee van deze drie uitspraken is het gegeven ontslag gerechtvaardigd. De rechter neemt daarbij bijvoorbeeld in één van deze uitspraken mee dat de werknemer eindverantwoordelijke en zakelijk leider was.[[51]](#footnote-51)

Het meespelen van de aard van de functie kan ook positief zijn voor de werknemer. Dit is bijvoorbeeld het geval in de uitspraak waarin de aard van de functie wel een rol speelt, maar het ontslag op staande voet niet vernietigd wordt. De rechter overweegt in deze namelijk dat de (lage) functie van de werknemer wordt meegewogen bij de beslissing.[[52]](#footnote-52)

Bij het ontbinden van de arbeidsovereenkomst spelen de aard van de functie dan wel de sector waarin de werknemer werkzaam is, tevens in een minderheid van de tien uitspraken een rol.

In alle uitspraken waarin deze omstandigheden een rol spelen, wordt de ontbinding toegewezen. Kanttekening daarbij is wel dat in één uitspraak de ontbinding wordt toegewezen, maar niet op de e-grond. De rechter oordeelt in deze uitspraak dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie en ontbindt de arbeidsovereenkomst op de g-grond.[[53]](#footnote-53)

Opvallend is dat er in geen één van de tien onderzochte uitspraken wordt gesproken over de sector waarin de werknemer werkzaam is. Over de aard van de functie wordt wel het één en ander overwogen. De rol van de aard van de functie is echter in elke uitspraak verschillend. Wel komt meerdere keren bij de uitspraken waarin de ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht wordt, naar voren dat de werknemer als leidinggevende zijnde of directeur zijnde een voorbeeldfunctie heeft en er dus anders van de werknemer verwacht mag worden.

### *§ 3.2.4 Eerdere waarschuwingen of structureel gedrag*

In totaal is in de helft van de onderzochte uitspraken waarin het gegeven ontslag op staande voet wordt beoordeeld, sprake van een eerdere waarschuwing of structureel gedrag van de werknemer. Hierbij is twee keer sprake van een eerdere waarschuwing en drie keer gaat het om structureel gedrag. In elk van deze uitspraken houdt het gegeven ontslag op staande voet stand.

Verder doet zich ook één keer de situatie voor waarin de werknemer niet eerder gewaarschuwd is of structureel gedrag heeft vertoond, maar het ontslag op staande voet toch niet vernietigd wordt. De rechter neemt hierbij in overweging mee dat er een protocol van toepassing was, waarmee de werknemer ook bekend mee was dan wel behoorde te zijn. Daarnaast is de werknemer eindverantwoordelijke en zakelijk leider. Deze omstandigheden leiden tot rechtvaardiging van het ontslag op staande voet.[[54]](#footnote-54)

Erg opvallend is dat er bij de onderzochte uitspraken over de verzochte ontbinding, in geen één van de uitspraken sprake is van een eerdere waarschuwing. Dit in tegenstelling tot de uitspraken over het ontslag op staande voet. Wel komt er in vier van de tien uitspraken over de ontbinding naar voren dat er sprake is geweest van structureel gedrag van de werknemer. In alle vier de uitspraken wordt de ontbinding toegewezen.

Er zijn ook een drietal uitspraken naar voren gekomen waarbij er geen eerdere waarschuwing gegeven is of sprake is van structureel gedrag, maar de ontbinding wel is toegewezen.

Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de uitspraak waarin de werknemer zonder overleg een fiets van de werkgever voor eigen aankoop afgeprijsd had van € 50,- naar € 20,-. De reden waarom de ontbinding toch is toegewezen, is gelegen in het feit dat de werkgever regels hanteerde om te voorkomen dat haar werknemers zich onterecht voordelen toe zouden eigenen door middel van aankoop van een artikel uit de winkel voor een te lage prijs. De werknemer was hiervan op de hoogte; de regels zijn uitdrukkelijk aanvaard.[[55]](#footnote-55)

### *§ 3.2.5 De invloed van de persoonlijke omstandigheden*

De persoonlijke omstandigheden van de werknemer zijn in het overgrote deel van de onderzochte uitspraken betreffende het ontslag op staande voet niet van invloed op het oordeel van de rechter. Slechts in twee uitspraken is de invloed redelijk.

Eén van deze uitspraak is de uitspraak waarin het gaat om een medewerker van het casino die elf onterechte betalingen heeft verricht aan klanten. De persoonlijke omstandigheden die van redelijke invloed zijn op het oordeel van de rechter zijn het goede functioneren van de werknemer en zijn lange dienstverband van tweeëntwintig jaar.

Het ontslag is, ondanks de redelijke invloed van de persoonlijke omstandigheden, wel gerechtvaardigd. Dit heeft te maken met het feit dat het ging om structureel gedrag. Ook was de werknemer op de hoogte van de geldende regels.[[56]](#footnote-56)

Gebleken is dat de persoonlijke omstandigheden bij de uitspraken over het ontbinden van de arbeidsovereenkomst ook geen grote rol spelen. Slechts in één uitspraak is de invloed van de omstandigheden redelijk. Uit de analyse blijkt overigens wel dat in één uitspraak de invloed van de persoonlijke omstandigheden groot zijn op het oordeel van de rechter. In deze uitspraak ontbindt de rechter echter de arbeidsovereenkomst op de g-grond in plaats van de e-grond.

De persoonlijke omstandigheden waar het om ging bij de uitspraak waar deze redelijk van invloed waren op het oordeel van de rechter zijn het feit dat de werknemer altijd goed gefunctioneerd heeft en er sprake is van een redelijk lang dienstverband van negen jaar.[[57]](#footnote-57)

De ontbinding werd in bovenstaande uitspraak overigens niet toegewezen.

### *§ 3.2.6 Conclusie van de onderzochte aspecten bij het frauduleus handelen door de werknemer*

In het algemeen kan geconcludeerd worden dat zowel het gegeven ontslag op staande voet als de verzochte ontbinding in verband met fraude vaak slaagt.

Daarbij is gebleken dat de aard van de functie zowel bij het ontslag op staande voet als bij het ontbinden vaak een rol speelt. Dit in tegenstelling tot de sector waarin de werknemer werkzaam is; dit komt nauwelijks in de uitspraken aan bod.

Het grootste verschil dat geconstateerd is tussen het ontslag op staande voet en het ontbinden van de arbeidsovereenkomst, is de aanwezigheid van eerdere waarschuwingen. Bij de uitspraken over het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, komt dit namelijk geen één keer naar voren. Bij het ontslag op staande voet is dit wel het geval. Verder staat de rechter ook vaak stil bij de vraag of de gedraging structureel is of niet.

Tot slot kan over de persoonlijke omstandigheden geconcludeerd worden dat deze zowel bij het ontslag op staande voet als bij het ontbinden geen grote rol spelen. Er is enkel in een paar uitspraken sprake van een redelijke invloed op het oordeel van de rechter.

## *§ 3.3 Ontslag in verband met het vertonen van agressie door de werknemer*

Het vertonen van agressief gedrag leidt in de praktijk vaak tot vervelende situaties. Dit is het geval indien er sprake is van agressie in de privésfeer, maar op het werk kan dit ook hele vervelende gevolgen hebben, zoals onmiddellijke opzegging van het dienstverband. Bij het maken van een beslissing tussen de beide ontslagvormen of wellicht geen beëindiging van het dienstverband, zijn verschillende aspecten van belang. De aspecten zullen, zoals inmiddels gebruikelijk, per deelparagraaf worden behandeld. De aspecten die behandeld zullen worden zijn de volgende:

* Is de werknemer eerder gewaarschuwd en is er sprake van structureel gedrag?
* Speelt de aard van de functie en/of de sector waarin de werknemer werkzaam is een rol?
* Zijn er persoonlijke omstandigheden van invloed op het oordeel van de rechter?

### *§ 3.3.1 Eerdere waarschuwingen/structureel gedrag*

In de uitspraken waarin het gaat om de beoordeling van het gegeven ontslag op staande voet en deze stand heeft gehouden, is er slechts in één van deze uitspraken sprake van een eerdere waarschuwing of eerder incident dat plaats heeft gevonden. Dit is de uitspraak waarbij het ging om een werknemer die tijdens een kerstborrel te veel had gedronken. Bij het verlaten van het café vloog de werknemer de directeur aan en probeerde hij hem te slaan. In het verleden hebben er meerdere incidenten plaatsgevonden waarbij sprake was van agressie. De werknemer heeft echter nooit een officiële waarschuwing gekregen over zijn gedrag. Alles in overweging genomen, oordeelt de rechter in deze dat het ontslag op staande voet wel gerechtvaardigd is.[[58]](#footnote-58)

In alle andere uitspraken waar het ontslag op staande voet stand heeft gehouden, was er dus geen sprake van structureel gedrag of eerdere waarschuwingen. Opvallend daarbij is dan ook dat het in deze uitspraken allemaal gaat om éénmalige incidenten. De redenen waarom het gegeven ontslag toch wel gerechtvaardigd is, zonder dat er eerder een waarschuwing is gegeven, lopen erg uiteen.

In de uitspraak waarin een werknemer een collega bedreigd en geïntimideerd heeft, oordeelt de rechter bijvoorbeeld simpelweg dat de gedraging een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. In deze zaak spelen de aard van de functie of de persoonlijke omstandigheden geen rol.[[59]](#footnote-59)

In bijvoorbeeld weer een andere uitspraak gaat het om de situatie waarin er een incident plaatsvond tussen de werknemer en de directeur. De werknemer heeft de directeur geduwd en met zijn vuist gezwaaid. Een belangrijk punt dat er (mede) toe heeft geleid dat de rechter het ontslag gerechtvaardigd vond, was het feit dat de werknemer geen gehoor gegeven heeft aan het verzoek/de instructie van de werkgever om het uit te praten.[[60]](#footnote-60)

Gebleken is dat bij de uitspraken over het ontbinden, in de overgrote meerderheid van deze uitspraken de ontbinding wordt toegewezen. Van de uitspraken waarin de ontbinding wordt toegewezen, is er bij de meeste uitspraken sprake van eerdere waarschuwingen en/of structureel gedrag.

Zo is het bijvoorbeeld zo, in de uitspraak waarbij de werknemer neerbuigende, op de persoon gerichte opmerkingen maakte richting zijn collega’s en leidinggevende, dat de werknemer meerdere malen gewaarschuwd was. Het (agressieve) gedrag van de werknemer veranderde of verbeterde echter niet. De rechter wijst de ontbinding dan ook toe.[[61]](#footnote-61)

Daarnaast doet zich ook éénmaal de situatie voor waarin de werknemer geen eerdere waarschuwing heeft gehad of er sprake is van structureel gedrag, maar de ontbinding wel toegewezen wordt. Het gaat hierbij echter wel om een ernstige gedraging van de werknemer. In deze uitspraak is het namelijk zo dat de werknemer na een verkeersongeluk met een derde, deze slaat met een ijzeren staaf.[[62]](#footnote-62)

### *§ 3.3.2 Speelt de aard van de functie en/of de sector waarin de werknemer werkzaam is een rol?*

In twee van de tien onderzochte uitspraken betreffende het ontslag op staande voet speelt de aard van de functie of de sector waarin de werknemer werkt, een rol.

In één van deze uitspraken neemt de rechter in zijn overweging mee dat de werknemer en de collega die met elkaar in een vechtpartij betrokken waren, beiden ‘jongens van de straat’ zijn. Ook overweegt de rechter hierbij dat de twee collega’s qua werk en rangorde ongeveer elkaars gelijken zijn. De ontbinding wordt dan ook niet toegewezen. De rechter hecht daarbij ook waarde aan het feit dat binnen de onderneming geen reglement of protocol van toepassing is waarin geweld of agressief gedrag wordt gesanctioneerd met ontslag. Ook wordt meegenomen dat er geen sprake was van schade of letsel ten gevolge van het incident.[[63]](#footnote-63)

In de andere uitspraak ging het meer om de aard van de functie die de rechter in de beoordeling meenam. Het ging om een incident waarbij de werknemer een cliënt die op de grond lag meerdere malen in zijn zij sloeg. De rechter oordeelt hierover dat, ook indien de werknemer ongetraind en ongeschoold zou zijn geweest, van hem verwacht mocht worden anders te handelen dan met geweld. [[64]](#footnote-64)

Net zoals bij de uitspraken over het ontslag op staande voet, spelen ook in twee van de tien uitspraken over het ontbinden van de arbeidsovereenkomst de aard van de functie of de sector waarin de werknemer werkzaam is, een rol.

In één van deze uitspraken wordt bijvoorbeeld geoordeeld door de rechter dat, omdat de werknemer een leidinggevende functie heeft, deze een voorbeeldfunctie bekleed. Gelet daarop, mocht er dan ook van werknemer verwacht worden dergelijk gedrag niet te vertonen. Het ging hierbij om een Action-medewerker die ongewenst gedrag vertoonde, bestaande uit discriminatie, agressie, geweld en intimidatie.[[65]](#footnote-65)

In de tweede uitspraak gaat het de rechter meer over in hoeverre de werknemer verantwoordelijk gehouden kan worden voor zijn gedrag. De conclusie die hierbij door de rechter wordt getrokken is dat, de werknemer gelet op zijn opleidingsniveau, volledig verantwoordelijk kan worden gehouden voor zijn gedrag. Het gaat hierbij dus niet zo zeer om de aard van de functie of de sector waarin de werknemer werkzaam is, maar meer om de kennis en het (verwachte) niveau van de werknemer zelf. De werknemer was overigens werkzaam als hogeschooldocent.[[66]](#footnote-66)

### *§ 3.3.3 De invloed van de persoonlijke omstandigheden*

In geen van de tien onderzochte uitspraken over het ontslag op staande voet zijn de persoonlijke omstandigheden van de werknemer van grote invloed op het oordeel van de rechter. In de meerderheid van de uitspraken is de invloed van de persoonlijke omstandigheden minimaal, of wordt er in de uitspraak niks over beschreven. Slechts in twee uitspraken zijn de persoonlijke omstandigheden van redelijke invloed op het oordeel van de rechter.

In één van deze uitspraken gaat om de situatie waarbij twee collega’s met elkaar in gevecht zijn geraakt. De betreffende werknemer zou thee in het gezicht van zijn collega hebben gegooid. De persoonlijke omstandigheden die de werknemer aanvoert, zijn de volgende:

* Hij is vader van vijf kinderen en kostwinner;
* Hij is vijfenveertig jaar oud en heeft nooit ergens anders dan bij werkgever gewerkt;
* Hij ondervindt spanningen vanwege de geestesgesteldheid van zijn dementerende moeder;
* Hij leidt aan oververmoeidheid en stress. Dit heeft hij bij de bedrijfsarts aangekaart, maar de werkgever heeft aangegeven dat hij niet minder kon gaan werken.

Het gegeven ontslag op staande voet wordt uiteindelijk door de rechter vernietigd. De rechter neemt hierbij ook de sector waarin de werknemer werkzaam is mee in de beoordeling alsmede het feit dat er geen sprake is geweest van schade en/of letsel.[[67]](#footnote-67)

Daarnaast spelen de persoonlijke omstandigheden ook een rol in de uitspraak over het incident tijdens een kerstborrel.[[68]](#footnote-68)De rechter overweegt in deze uitspraak echter dat de gevolgen van het ontslag op staande voet niet zodanig ernstig zijn dat dit niet gerechtvaardigd is. Dit omdat de werknemer inmiddels een nieuwe baan gevonden had.

In slechts één van de onderzochte uitspraken over het ontbinden van de arbeidsovereenkomst spelen de persoonlijke omstandigheden van de werknemer mee. Het gaat hierbij om een zaak waarbij de rechter uiteindelijk de arbeidsovereenkomst ontbindt op de g-grond (een verstoorde arbeidsrelatie). Wel zijn de persoonlijke omstandigheden van de werknemer hierop van invloed. Het gaat hierbij voornamelijk om één omstandigheid die daarbij meespeelt. De werkneemster voerde namelijk aan dat ten gevolge van misbruik van één van haar kinderen bij haar PTSS is ontstaan. De werkgever was hiervan op de hoogte. De werkneemster gaf aan dat zij als gevolg van de PTSS zich soms anders uitte dan zij zou willen. De rechter neemt dit mee in de overweging.[[69]](#footnote-69)

### *§ 3.3.4 Conclusie van de onderzochte aspecten bij het vertonen van agressief gedrag door de werknemer*

In het algemeen kan geconcludeerd worden dat zowel bij het ontslag op staande voet als bij het ontbinden, het gegeven ontslag of het verzochte ontslag vaak wordt toegewezen.

Geconcludeerd kan worden dat de meeste situaties waar het bij het ontslag op staande voet om gaat, van éénmalig karakter zijn. Dit in tegenstelling tot de uitspraken over het ontbinden van de arbeidsovereenkomst. Daarbij gaat het meer om gedragingen van werknemers die structureel zijn of waarvoor de werknemers al eerder zijn gewaarschuwd. Toch wordt bij beide ontslagvormen in het overgrote deel van de uitspraken het ontslag toegewezen of gerechtvaardigd geacht.

Op basis van het voorgaande kan daarnaast ook de conclusie getrokken worden dat de aard van de functie dan wel de sector waarin de werknemer werkzaam is, niet vaak meespelen bij de beoordeling van de rechter. Dit geldt voor zowel het ontslag op staande voet als het ontbinden van de arbeidsovereenkomst.

Tot slot is de invloed van de persoonlijke omstandigheden in situaties waarbij sprake is van agressie, zowel bij het ontslag op staande voet als bij het ontbinden niet groot. In geen één van de onderzochte uitspraken komt namelijk naar voren dat de persoonlijke omstandigheden van de werknemer van grote invloed zijn op het oordeel van de rechter.

## *§ 3.4 Ontslag in verband met het in strijd handelen met instructies/protocollen*

De laatste categorie van de onderzochte verwijtbare gedragingen is het handelen in strijd met instructies en/of protocollen. Het gaat hierbij om een soort restcategorie. Onder het in strijd handelen met instructies en/of protocollen kan namelijk erg veel geschaard worden.

Voor het maken van de beslissing tussen het ontslag op staande voet, het ontbinden op de e-grond of wellicht geen beëindiging van het ontslag, zijn weer verschillende aspecten geanalyseerd, die later per deelparagraaf uitgewerkt zijn. Het gaat hierbij om de volgende aspecten:

* Zijn er eerdere waarschuwingen gegeven aan de werknemer en gaat het om structureel gedrag?
* Was de werknemer voldoende bekend met de instructie dan wel het protocol waar de gedraging betrekking op heeft?
* Zijn er persoonlijke omstandigheden van invloed op het oordeel van de rechter?

### *§ 3.4.1 Eerdere waarschuwingen/structureel gedrag*

Betreffende de uitspraken over het ontslag op staande voet, is gebleken dat er in vijf van de zeven uitspraken waarin het ontslag op staande voet stand heeft gehouden, sprake was van een eerdere waarschuwing of structureel gedrag van de werknemer. In de uitspraken waarin dit niet het geval was, werd er of in de uitspraak niet gesproken over eerdere waarschuwingen, of ging het om een éénmalige (ernstige) gedraging. Dit laatste was bijvoorbeeld het geval bij de werknemer die in strijd met de gedragscode van het ziekenhuis een patiëntendossier had geraadpleegd, zonder dat er sprake was van een behandelrelatie of noodzaak tot raadpleging.[[70]](#footnote-70)

Verder lijkt de rechter veel waarde te hechten aan de inhoud van de gegeven waarschuwingen. In alle uitspraken waarin het ontslag op staande voet stand heeft gehouden en er sprake was van eerder gegeven waarschuwingen, werd door de werkgever in de waarschuwing benoemd wat het gevolg zou zijn van een volgende vergelijkbare gedraging van de werknemer. De werknemer werd duidelijk gewezen op het riskeren van een ontslag op staande voet in het geval van herhaling. Uit het onderzoek blijkt dat de rechter hier veel waarde aan hecht. Er wordt vaak geoordeeld dat de werknemer een gewaarschuwd mens is geweest en op de hoogte was van de gevolgen van nog een misstap. Dit is bijvoorbeeld ook het geval in de zaak waarin het ging om een werknemer die stelselmatig gebruik maakte van het internet en haar mobiele telefoon onder werktijd.[[71]](#footnote-71)

Bij de onderzochte uitspraken over het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, is gebleken dat de ontbinding slechts in drie van de tien uitspraken toegewezen is. Het eerder waarschuwen van de werknemer speelde hierbij mee.

Bij alle uitspraken waarin de ontbinding toegewezen werd, was er sprake van een eerdere waarschuwing of structureel gedrag. In de uitspraken waarbij de ontbinding op de e-grond is afgewezen, is gebleken dat er in het overgrote deel van de uitspraken geen eerdere waarschuwing is gegeven door de werkgever. In de overige uitspraken was er of sprake van een niet gerechtvaardigde waarschuwing, omdat de gedraging niet bewezen geacht werd [[72]](#footnote-72) of werd er door de rechter geoordeeld dat de werkgever niet voldoende op verandering van het gedrag van de werknemer aangestuurd had. In deze uitspraak had de werkgever tevens de gevolgen voor de werknemer bij herhaling niet benoemd en was de waarschuwing twee en een half jaar geleden gegeven.[[73]](#footnote-73)

Bij het ontslag op staande voet is geconcludeerd dat de rechter veel waarde hecht aan de inhoud van de gegeven waarschuwingen. Bij de uitspraken over het ontbinden van de arbeidsovereenkomst is echter gebleken dat hier een mildere beoordeling door de rechter wordt gehanteerd. Er is minder noodzaak tot waarschuwing en vooral de manier waarop. Uit de analyse volgt namelijk dat, van de uitspraken waarin de ontbinding is toegewezen, er maar één keer sprake is van uitdrukkelijke benoeming door de werkgever van de gevolgen indien er herhaling plaats zou vinden door de werknemer.[[74]](#footnote-74) In de overige uitspraken was de werknemer wel eerder gewezen op het gedrag, maar niet gewezen op de gevolgen bij herhaling. Toch is de ontbinding in deze uitspraken wel ook toegewezen.

### *§ 3.4.2 Bekendheid met instructie of protocol*

Het resultaat dat volgt uit de analyse van de uitspraken over het ontslag op staande voet is allereerst dat in alle uitspraken waarin het ontslag op staande voet stand houdt, de werknemer (voldoende) bekend is met de van toepassing zijnde instructie of het protocol. Er is dus geen één keer sprake van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet in combinatie met het niet op de hoogte zijn door de werknemer van de instructie of het protocol.

Gebleken is dat in twee van de drie uitspraken waarin het ontslag op staande voet geen stand heeft gehouden, de werknemer wel op de hoogte was van de instructie of het protocol. Reden voor het alsnog geen stand houden van het gegeven ontslag, ligt in deze uitspraken gelegen in de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. In beide uitspraken was de invloed hiervan groot. Hierover in de volgende paragraaf meer.

Tot slot blijft dan nog de situatie over waarin de werknemer én niet op de hoogte was van de instructie of het protocol én het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig was. Hiervan is in één uitspraak sprake. Het ging hierbij om verbod op nevenwerkzaamheden. De rechter oordeelde echter dat dit verbod niet absoluut was. [[75]](#footnote-75)

Bij de uitspraken over het ontbinden van de arbeidsovereenkomst kan geconcludeerd worden dat in alle gevallen waarin de arbeidsovereenkomst ontbonden werd, de werknemer op de hoogte was van de instructie of het protocol waar de gedraging betrekking op had. De arbeidsovereenkomst wordt dus, in de onderzochte uitspraken, geen één keer ontbonden terwijl de werknemer niet op de hoogte was van de instructie of het protocol.

De situatie waarin de werknemer wel op de hoogte was van de instructie of het protocol, maar de arbeidsovereenkomst niet ontbonden werd is ook aan de orde. Van de zeven uitspraken waarin niet ontbonden werd, is de werknemer in vier van deze uitspraken wel op de hoogte van de instructie of het protocol. De redenen waarom de arbeidsovereenkomst in die situaties evengoed niet ontbonden werd, lopen erg uiteen.

In de zaak waarbij het ging om het in strijd handelen met de veiligheidsvoorschriften door de werknemer, werd bijvoorbeeld meegewogen dat de werknemer niet eerder een fout gemaakt had en dus ook niet gewaarschuwd was. Ook waren de persoonlijke omstandigheden in deze zaak van redelijke invloed op de beoordeling van de rechter.[[76]](#footnote-76) In de zaak waarin het ging om het niet opvolgen van werkinstructies, werd weer een andere overweging meegewogen. De rechter oordeelde in die uitspraak namelijk dat de werkgever niet voldoende aangestuurd had op verandering in het gedrag van de werknemer en de gevolgen bij herhaling voor de werknemer niet duidelijk waren.[[77]](#footnote-77)

### *§ 3.4.3 Invloed persoonlijke omstandigheden*

Zoals al eerder vermeld is, wat betreft de uitspraken over het ontslag op staande voet, gebleken dat het gegeven ontslag in drie uitspraken is vernietigd.

In twee van deze drie uitspraken speelden de persoonlijke omstandigheden van de werknemer een grote rol.

In één van de uitspraken wordt zwaar meegewogen dat het ontslag op staande voet zal leiden tot een bijstandsuitkering. De werknemer betrof een alleenstaande ouder en de kansen op arbeidsmarkt werden gering geacht door een éénzijdig arbeidsverleden. Tevens is er sprake van een lang dienstverband, namelijk zeventien jaar.[[78]](#footnote-78)

In de andere uitspraak ging het om een werknemer van achtenveertig jaar oud. Zijn arbeidservaring was erg eenzijdig. De rechter overweegt dat dit in de huidige arbeidsmarkt een beperking zal vormen bij het vinden van een andere baan. Verder werd meegewogen dat de werknemer kostwinner is van een gezin en hij een eigen woning heeft waardoor hij geen aanspraak kan maken op een bijstandsuitkering. Mede gelet hierop oordeelt de rechter dat een ontslag op staande voet voor hem zeer ingrijpende gevolgen heeft. *[[79]](#footnote-79)*

Opvallend tijdens de analyse van de uitspraken over het ontbinden van de arbeidsovereenkomst is dat de persoonlijke omstandigheden van de werknemer bij deze ontslagvorm nauwelijks een rol spelen. In geen één van de onderzochte uitspraken is de invloed van de persoonlijke omstandigheden van de werknemer groot op het oordeel van de rechter. Het is enkel zo dat in de helft van de uitspraken in de overweging van de rechter de persoonlijke omstandigheden worden benoemd, maar dit doet verder niets af aan het oordeel van de rechter.

### *§ 3.4.4 Conclusie van de onderzochte aspecten bij het in strijd handelen met instructies en/of protocollen*

Bij het ontslag op staande voet kan geconcludeerd worden dat de rechter veel waarde hecht aan de inhoud van de gegeven waarschuwingen. Bij het ontbinden van de arbeidsovereenkomst is echter gebleken dat hier een mildere beoordeling door de rechter wordt gehanteerd. Er is minder noodzaak tot waarschuwing en vooral de manier waarop.

Wat betreft de bekendheid van de instructies of het protocol bij de werknemer kan geconcludeerd worden dat, zowel bij het ontslag op staande voet als bij het ontbinden van de arbeidsovereenkomst, de werknemer altijd op de hoogte is van de instructies of protocollen als het (verzochte) ontslag stand houdt of toegewezen wordt.

Tot slot is gebleken dat de persoonlijke omstandigheden enkel bij het ontslag op staande voet van grote invloed zijn geweest op het oordeel van de rechter. Het gaat hierbij om uitzonderlijke situaties waarin het ontslag op staande voet erg ingrijpende gevolgen zou hebben gehad voor de werknemer.

## *§ 3.5 Geen van beide ontslagvormen?*

Tot slot blijft dan nog de vraag over of het misschien in sommige situaties wel helemaal niet verstandig is om een keuze te maken tussen één van de twee ontslagvormen. Welke feiten en omstandigheden leiden tot die conclusie?

De voornaamste reden om én niet voor ontslag op staande voet én niet voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst te kiezen, in het geval een werknemer onder invloed verschijnt op het werk, is de aanwezigheid van een opzegverbod. Indien de werknemer ziek is (er dus sprake is van een verslaving) zal de ontbinding hoogstwaarschijnlijk worden afgewezen door de rechter.

In het geval van frauduleuze handelingen door de werknemer, hangt de keuze om de arbeidsovereenkomst niet te laten eindigen van meerdere omstandigheden af. Het is hierbij belangrijk alle ‘topics’ bij de beslissing te betrekken. Zo is bijvoorbeeld duidelijk geworden dat in de uitspraak waarbij een werknemer geld had verduisterd, de ontbinding werd afgewezen op meerdere fronten. Zo was het beleid van de werkgever niet op schrift gezet, was de werknemer niet bekend met de regels en was de werknemer nooit eerder gewaarschuwd [[80]](#footnote-80). Om uiteindelijk tot de beslissing te komen om niet om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken, moeten alle feiten en omstandigheden worden meegenomen.

Uit de uitspraken die betrekking hebben op agressie aan de zijde van de werknemer, is duidelijk geworden dat de rechter veel waarde hecht aan de vraag of de werknemer op het gedrag is aangesproken. Indien de werknemer de kans heeft gehad om zijn of haar gedrag te veranderen, zal de ontbinding sneller worden toegewezen. Zo wordt bijvoorbeeld de verzochte ontbinding voor een werknemer die een collega een duw heeft gegeven, afgewezen. De rechter neemt hierbij in overweging dat de werknemer na het starten in een nieuwe functie niet op zijn gedrag is aangesproken [[81]](#footnote-81). Indien er dus sprake is van agressie aan de zijde van de werknemer, maar deze daar nog nooit op aangesproken is door de werkgever, zal het lastig worden de ontbinding toegewezen te krijgen.

Wat betreft het in strijd handelen met protocollen of instructies is gebleken dat de rechter veel waarde hecht aan eventuele eerdere incidenten of waarschuwingen die zijn gegeven. In situaties waarin er dus nog nooit een waarschuwing gegeven is of er sprake is van een éénmalige gedraging, is het niet verstandig om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen van de werknemer te verzoeken. Dit wordt in vier van de zeven uitspraken namelijk ook afgewezen.

# Hoofdstuk 4: De conclusie

Naar aanleiding van de vraag van DAS om een onderzoek te verrichten naar de juridische mogelijkheden bij verwijtbaar gedrag van werknemers, is een jurisprudentieonderzoek verricht. De belangrijkste vraag waar het hierbij om gaat is welke feiten en omstandigheden voor de juristen van belang zijn om te beslissen of er ontslag op staande voet kan worden gegeven of ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond kan worden verzocht. Ook kan het in sommige gevallen zo zijn dat geen van beide ontslagvormen een goede optie blijkt te zijn. In het geval er echter sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie tussen de werknemer en de werkgever, zal een einde van het dienstverband wel in de rede liggen. De werkgever zal dan alleen wel een (transitie)vergoeding moeten betalen.

Voor de beantwoording van de bovenstaande vraag zijn de verschillende aspecten die meespelen bij de beoordeling van de rechter, onderzocht en behandeld. In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek samengevat en geanalyseerd.

## *§ 4.1 Onder invloed op het werk verschijnen*

Geconcludeerd kan worden dat het ontslag op staande voet vaker stand heeft gehouden in vergelijking tot de verzochte ontbindingen van de arbeidsovereenkomst in situaties waarin de werknemer onder invloed op het werk is verschenen.

Hierbij is gebleken dat de vraag of de werknemer een verslaving heeft, bij de beide ontslagvormen, nauwelijks een rol speelt.

Het grootste verschil tussen de twee ontslagvormen betreffende de aard van de functie en het beleid van de werkgever, is dat het beleid van de werkgever voornamelijk bij het ontslag op staande voet een grote rol speelt en de aard van de functie bij het ontbinden meer naar voren komt.

Wat betreft het beleid van de werkgever kan geconcludeerd worden dat het ontslag op staande voet vaak stand houdt, indien het beleid van de werkgever duidelijk en van toepassing is op de handelswijze van de werknemer.

Belangrijk is daarnaast ook dat het geven van eerdere waarschuwingen vooral bij het ontslag op staande voet wordt meegewogen door de rechter. Bij de uitspraken over het ontbinden is dit minder van belang. Er worden hierbij verder geen strenge eisen gesteld aan de inhoud van de waarschuwingen. Wel oordeelt de rechter, bij het ontbinden van de arbeidsovereenkomst, dat de consequenties voor de werknemer duidelijk moeten zijn bij herhaling van het gedrag.

Verder is ook naar voren gekomen dat de invloed van de persoonlijke omstandigheden op het oordeel van de rechter in situaties waarin de werknemer onder invloed verschijnt op het werk, erg klein is. Hierover kan wel de conclusie getrokken worden dat, indien de persoonlijke omstandigheden een rol spelen, hierbij sprake is van erg lange dienstverbanden. Voor de specifieke duur van de betreffende dienstverbanden wordt verwezen naar §1.1.5.

## *§ 4.2 Frauduleuze handelingen door de werknemer*

Zowel het gegeven ontslag op staande voet als de verzochte ontbinding in het geval van fraude, slagen vaak. Bij allebei de ontslagvormen wordt in de meerderheid van de onderzochte uitspraken het ontslag toegewezen.

Het grootste verschil tussen de beide ontslagvormen is de mate waarin de rechter het aanwezig zijn van protocollen binnen het bedrijf en de vraag of de werknemer daarmee bekend was, mee laat wegen. De verzochte ontbinding wordt namelijk vaker toegewezen, indien er regels van toepassing zijn en de werknemer hier ook bekend mee is. Bij het ontslag op staande voet hecht de rechter minder waarde aan de beantwoording van deze vraag.

Verder kan geconcludeerd worden dat de aard van de functie van de werknemer bij beide ontslagvormen regelmatig een rol speelt. Het gaat hierbij vooral om voorbeeld- en verantwoordelijke functies van de werknemer waar de rechter bij stil staat. Dit echter in tegenstelling tot de sector waarin de werknemer werkzaam is; dit speelt bij beide ontslagvormen nauwelijks een rol.

Daarnaast is er een groot verschil geconstateerd tussen het ontslag op staande voet en het ontbinden van de arbeidsovereenkomst wat betreft eerdere waarschuwingen. Bij het ontbinden speelt dit helemaal geen rol, terwijl dit bij het ontslag op staande voet wel het geval is. Bij deze laatste ontslagvorm is het namelijk zo dat het gegeven ontslag hoogstwaarschijnlijk stand zal houden, indien de werknemer eerder gewaarschuwd was.

Over de invloed van de persoonlijke omstandigheden bij het frauduleus handelen is gebleken dat deze erg gering is. In geen van de onderzochte uitspraken is de invloed van de persoonlijke omstandigheden groot.

## *§ 4.3 Agressief gedrag van de werknemer*

Gebleken is dat bij beide ontslagvormen het ontslag in de meerderheid van de uitspraken stand houdt of toegewezen wordt indien er sprake is van agressie door de werknemer.

Een groot verschil tussen de beide ontslagvormen dat geconstateerd is, heeft betrekking op het eerder waarschuwen en het structureel gedrag van de werknemer. Gebleken is namelijk dat deze vraag nauwelijks een rol speelt bij de uitspraken over het ontslag op staande voet. Bij de onderzochte uitspraken over het ontbinden komt dit wel in veel uitspraken naar voren.

Er kan dus geconcludeerd worden dat het bij het ontslag op staande voet meer gaat om éénmalige incidenten waarbij excessief agressief gedrag voorkomt. Bij het ontbinden gaat het meer om structureel gedrag, gedag dat dus vaker is voorgekomen. Opvallend daarbij is dat, ondanks dit verschil, bij beide ontslagvormen in het overgrote deel van de uitspraken het ontslag wordt toegewezen of stand houdt.

Verder is over de rol van de aard van de functie dan wel de sector waarin de werknemer werkzaam is, geconstateerd dat deze vrij klein is.

Tevens is opvallend dat in vergelijking met andere verwijtbare gedragingen van de werknemer, de persoonlijke omstandigheden bij het vertonen van agressief gedrag bijna nooit een grote rol spelen.

## *§ 4.4 In strijd handelen met instructies en/of protocollen*

Naar aanleiding van de verrichte analyse is duidelijk geworden dat het ontslag op staande voet, in situaties waarin een werknemer handelt in strijd met instructies of protocollen, vaker stand houdt dan de verzochte ontbinding. Het gaat hierbij om een groot verschil. Voor de exacte aantallen wordt verwezen naar het vorige hoofdstuk, waarin de resultaten van het onderzoek beschreven staan.

In alle uitspraken waarin het ontslag op staande voet stand houdt, dan wel de verzochte ontbinding toegewezen wordt, was er sprake van eerdere waarschuwingen. Er is echter wel een verschil geconstateerd tussen de beide ontslagvormen wat betreft de waardering van de inhoud van de waarschuwingen. Bij het ontslag op staande voet is gebleken dat de rechter veel waarde hecht aan de inhoud van de gegeven waarschuwingen. Bij het ontbinden is de waardering door de rechter wat dat betreft veel minder.

Verder kan geconcludeerd worden dat het ontslag op staande voet naar alle waarschijnlijkheid geen stand zal houden en de ontbinding niet zal worden toegewezen, indien de werknemer niet op de hoogte was van de instructie of het protocol waar de gedraging betrekking op heeft.

Tot slot is over de invloed van de persoonlijke omstandigheden opvallend dat deze wel een paar keer een grote rol spelen bij het ontslag op staande voet, maar dit niet bij het ontbinden het geval is. In de uitspraken waarbij de persoonlijke omstandigheden van grote invloed zijn op het oordeel van de rechter, gaat het om uitzonderlijke situaties. Voor een nadere uitwerking van de omstandigheden wordt verwezen naar het vorige hoofdstuk onder paragraaf 1.4.3.

## *§ 4.5 De algehele conclusie*

Geconcludeerd kan worden dat bij twee van de vier onderzochte gedragingen duidelijk één van de twee ontslagvormen vaker stand houdt. Dit is het geval bij het onder invloed op het werk verschijnen en het in strijd handelen met instructies dan wel protocollen. De ontslagvorm die bij deze beide gedragingen het meest stand heeft gehouden, is het ontslag op staande voet. In een meerderheid van de uitspraken wordt het gegeven ontslag op staande voet namelijk niet vernietigd. Dit in tegenstelling tot de verzochte ontbinding, die in de meeste uitspraken wordt afgewezen.

Dit is een opvallende conclusie. Zoals eerder in het rapport beschreven, worden er door de rechter strenge eisen gesteld aan het ontslag op staande voet. Zo moet het onverwijld gegeven worden, moet er sprake zijn van een dringende reden en wordt er in beginsel met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer rekening gehouden.

Daarnaast is het algemene beleid binnen DAS bijvoorbeeld ook dat het geven van ontslag op staande voet een groot risico is en bij voorkeur uit de weg moet worden gegaan. In de praktijk wordt daarom niet vaak voor deze ontslagvorm gekozen. Uit dit onderzoek blijkt echter dat het geven van ontslag op staande voet misschien vaker een optie blijkt te zijn dan men denkt. Dit kan voornamelijk zo zijn in het geval van het onder invloed op de werkvloer verschijnen en het in strijd handelen met instructies en/of protocollen. Hierbij is de vraag of de werknemer eerder gewaarschuwd is, wel ook erg van belang.

Wat betreft de andere twee onderzochte gedragingen, het vertonen van agressie en frauduleus handelen, blijkt dat niet duidelijk één van de twee ontslagvormen vaker stand houdt. Hierbij geldt dat zowel de verzochte ontbinding als het gegeven ontslag op staande voet, vaak gerechtvaardigd wordt geacht door de rechter.

Opmerkelijk daarbij is dat wat het eerder waarschuwen betreft de beide ontslagvormen erg verschillend zijn. Zo speelt het eerder waarschuwen van de werknemer in het geval van fraude in combinatie met ontslag op staande voet, een grote rol tijdens de beoordeling van de rechter. Als de werknemer eerder gewaarschuwd is, houdt het ontslag op staande voet altijd stand. Bij de uitspraken over het vertonen van agressief gedrag van de werknemer in combinatie met ontslag op staande voet, komt dit echter helemaal niet naar voren. Dit ligt wellicht ook aan de aard van de gedraging. Bij frauduleus handelen gaat het immers vaak om herhaaldelijke handelingen en bij het vertonen van agressie gaat het vaak om een incident of éénmalige gebeurtenis.

Een ander verschil tussen het frauduleus handelen en het vertonen van agressief gedrag is gelegen in het feit of er regels en/of beleid van toepassing is. Bij de uitspraken over agressief gedrag is dit niet aan de orde. Bij het frauduleus handelen is dit juist wel een belangrijk vraagstuk, waar de rechter veel waarde aan hecht. Een eventuele verklaring voor deze constatering kan zijn dat het bij frauduleus handelen vaak gaat om administratieve handelingen waarbij de rechter het ook op de weg van de werkgever vindt liggen om de werknemer tegen zichzelf in bescherming te nemen. In het geval van agressie lijkt de verantwoordelijkheid van de werkgever, juist door de aard van de gedraging die vaak incidenteel en éénmalig van aard is, daarvoor minder groot te zijn.

Tot slot zijn uit het onderzoek ook een aantal situaties naar voren gekomen waarbij geen van beide ontslagvormen geschikt is om in te zetten. Wat dat betreft kan geconcludeerd worden dat dit (vanzelfsprekend) het geval is indien er sprake is van een opzegverbod. Ook indien de werknemer die agressief gedrag heeft vertoond nog nooit eerder op zijn of haar gedrag is aangesproken, is het niet verstandig om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond te verzoeken. Dit zal hoogstwaarschijnlijk worden afgewezen. Daarnaast is tevens uit de analyse gebleken dat, in het geval van het in strijd handelen met instructies en/of protocollen, het voor het laten slagen van het ontbindingsverzoek op de e-grond van belang is of de werknemer eerder gewaarschuwd is. Is dit niet het geval, dan kan op basis van het verrichte geconcludeerd worden dat het ontbindingsverzoek zal worden afgewezen.

Uiteraard dient voor een volledige en nauwkeurige inschatting van de beslissing tussen de beide (of geen) ontslagvormen aansluiting te worden gezocht bij alle feiten en omstandigheden van het geval. Bovenstaande conclusies geven echter wel globaal een beeld van de resultaten in het algemeen.

# Hoofdstuk 5: De aanbevelingen

In het vorige hoofdstuk zijn er een aantal opvallende conclusies naar voren gekomen. De resultaten zijn in dit vorige hoofdstuk nogmaals samengevat en tot slot is er een algehele conclusie getrokken.

Om dit onderzoek nog beter te laten aansluiten op de behandeling van zaken in de praktijk door de juristen van DAS, zullen er in dit hoofdstuk een aantal aanbevelingen aan bod komen. Deze aanbevelingen zijn tevens terug te vinden in de schema’s in het volgende hoofdstuk. Het doel van de schema’s is om door middel van het doorlopen van de stappenplannen aan de hand van de feiten omstandigheden die daarbij meespelen in één oogopslag te zien wat de aanbeveling voor de betreffende casus is.

In het vorige hoofdstuk is naar voren gekomen dat uit het onderzoek blijkt dat bij het onder invloed op het werk verschijnen en het in strijd handelen met instructies en/of protocollen het ontslag op staande voet vaker stand houdt in vergelijking met de verzochte ontbinding.

Het is natuurlijk lastig en te eenvoudig om simpelweg aan de juristen van DAS aan te bevelen om, in het geval er sprake is van één van beide gedragingen, altijd voor ontslag op staande voet te kiezen. Hier moeten uiteraard alle omstandigheden van het geval bij betrokken worden.

Feit blijft echter wel dat dit de conclusie is van het verrichte onderzoek. De aanbeveling is daarom wel om in dergelijke situaties het geven van ontslag op staande voet goed in overweging te nemen. De kans dat het ontslag op staande voet stand houdt is namelijk groot.

De aanbeveling is hierbij wel om ook goed in het dossier na te gaan of de betreffende werkgever eerder een waarschuwing heeft gegeven aan de werknemer. Dit is vooral bij het in strijd handelen met instructies of protocollen belangrijk. Daarnaast is van belang dat de werkgever in de waarschuwing heeft benoemd wat het gevolg zou zijn indien er een volgende vergelijkbare gedraging van de werknemer plaats zou vinden. De werknemer moet hierin dus duidelijk gewezen worden op het riskeren van een ontslag op staande voet bij herhaling.

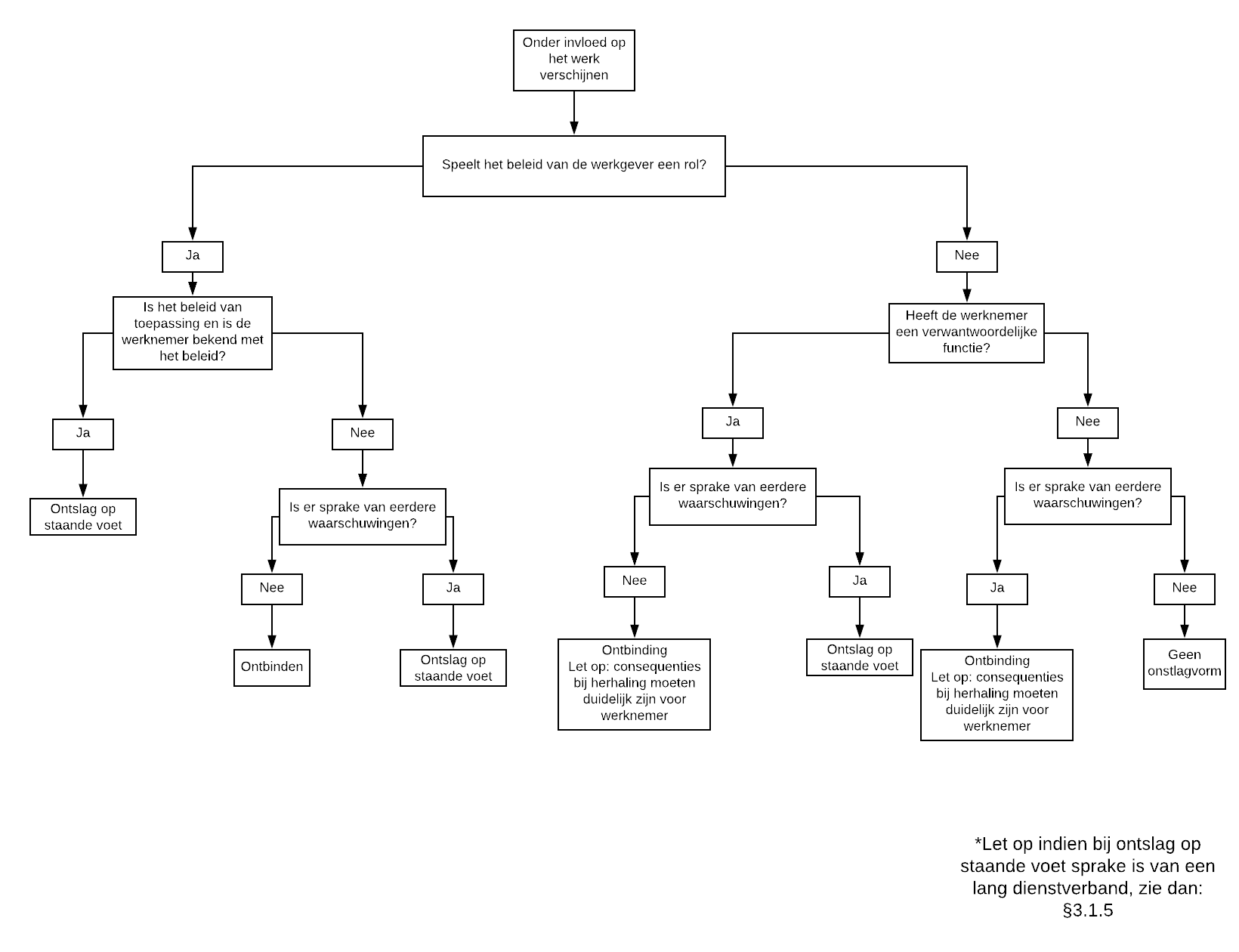
Over de andere twee gedragingen is het ingewikkelder directe aanbevelingen te geven. Er is bij het vertonen van agressief gedrag en het frauduleus handelen door de werknemer niet duidelijk één ontslagvorm naar voren gekomen die vaker stand hield.

Wel is bij de gedraging over het plegen van fraude het eerder waarschuwen een erg belangrijk aspect bij de uitspraken over het ontslag op staande voet. De aanbeveling op dit punt is dan ook om dit goed in het dossier te onderzoeken of de betreffende werkgever dit heeft gedaan en indien dit niet het geval is, te bewerkstelligen dat de waarschuwing alsnog gegeven wordt.

Wat verder is opgevallen bij de gedraging over het vertonen van agressief gedrag, is dat indien er sprake is van structureel gedrag, er beter gekozen kan worden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Is er echter sprake van een éénmalig, maar zeer ernstig, incident, dan houdt het ontslag op staande voet vaker stand. Hierbij zal uiteraard ook gekeken moeten worden naar de ernst van de gedraging. De aanbeveling hierover is dan ook om in het personeelsdossier na te gaan of de werknemer eerder agressief gedrag heeft vertoond. Op basis daarvan kan dan vervolgens een keuze gemaakt worden tussen de twee ontslagvormen.

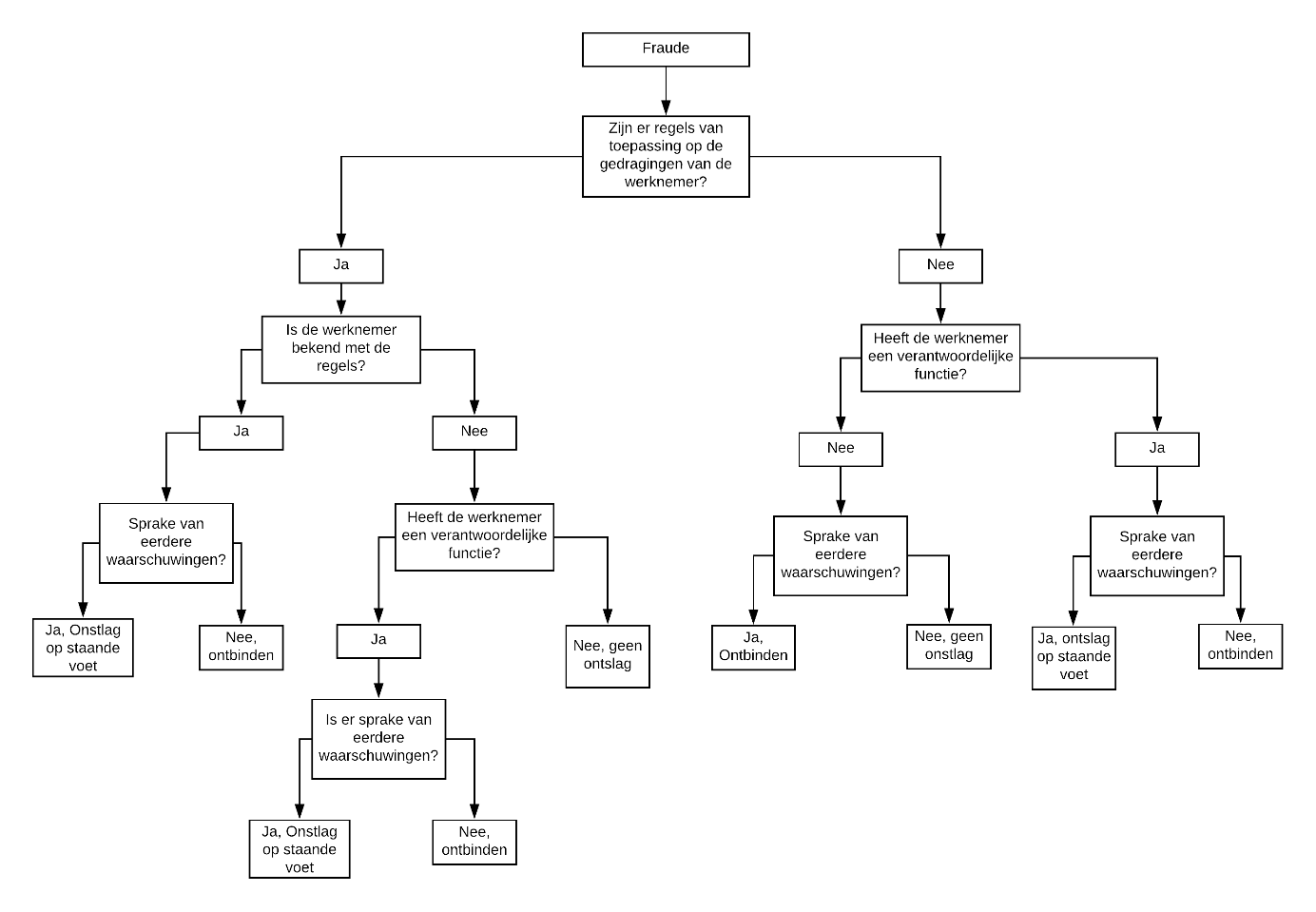
Er zijn in het onderzoek ook een aantal situaties naar voren gekomen waarbij gebleken is dat geen van de beide ontslagvormen geschikt is om in te zetten. Dit is bijvoorbeeld (vanzelfsprekend) het geval indien er sprake is van een opzegverbod. Ook wordt er bij het vertonen van agressief gedrag aanbevolen om voor geen van beide ontslagvormen te kiezen, indien de werknemer nog niet eerder is aangesproken op zijn of haar gedrag. Tot slot wordt bij situaties waarin de werknemer in strijd handelt met instructies en/of protocollen, aanbevolen niet over te gaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, indien er nog niet eerder een waarschuwing is gegeven.

# Hoofdstuk 6: Het beroepsproduct

***Schema 6.1: Onder invloed op het werk verschijnen*

\*Let op: indien bij ontslag op staande voet sprake is van een lang dienstverband; zie dan § 3.1.5.

## *Schema 6.2: Frauduleus handelen*

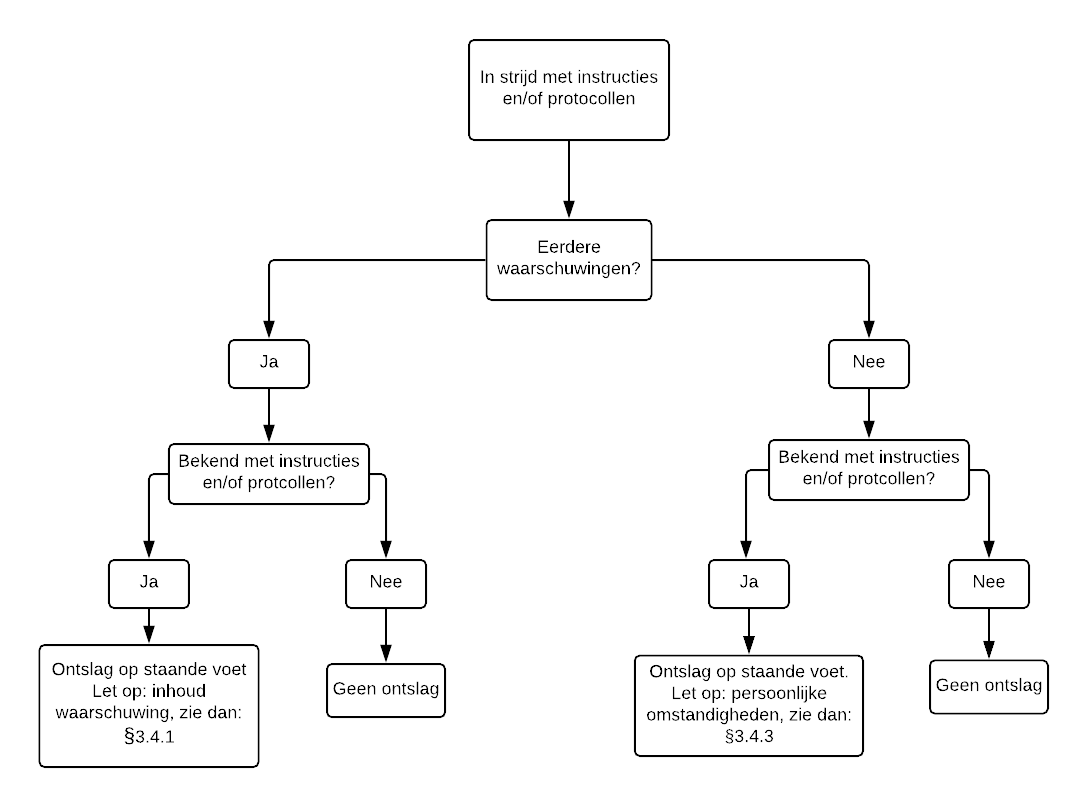


## *Schema 6.3: Vertonen van agressief gedrag*



\*Let op: er dient wel sprake te zijn van een éénmalig zeer ernstige gedraging.

## *Schema 6.4: In strijd handelen met instructies en/of protocollen*

****

# Literatuurlijst

## Literatuur

**Houweling e.a. 2015**

A.R. Houweling (red.), G.W. van der Voet, J.H. Even & E. van Vliet, *Loonstra & Zondag. Arbeidsrechtelijks themata*, Den Haag; Boom Juridische uitgevers, 2015.

**Asser/Heerma van Voss 2015**

G.J.J. Heerma van Voss, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht.7. Bijzondere overeenkomsten. Deel V. Arbeidsovereenkomst,* Deventer: Wolters Kluwer 2015.

**Geugjes & Wits 2016**

H.C. Geugjes, E.B. Wits, *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag; Boom Juridisch, 2016.

**Drongelen e.a. 2017**

J. van Drongelen, S. Klingeman, A.D.M. van Rijs, *Het ontslagrecht in de praktijk*, Zutphen; Uitgeverij Paris, 2017.

**Diebels 2016**

M. Diebels, *De Kleine Gids voor het Nederlandse Arbeidsrecht 2016*, Deventer; Wolters Kluwer, 2016.

**Bouwens 2015**

W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl en W.L. Roozendaal, *H.L. Bakels, Schets van het Nederlandse arbeidsrecht,* Deventer: Wolters Kluwer 2015.

## Rapport

J.H. Bennaars, *Ernstig handelen of nalaten in de WWZ*, onderzoeksrapport van de Universiteit van Amsterdam, februari 2018

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2018/02/05/onderzoeksrapport-ernstig-verwijtbaar-handelen-of-nalaten-in-de-wwz>

## Elektronische bronnen

* J. de Jong, *Vernietiging van een ontslag op staande voet: binnen 2 maanden bij verzoekschrift*, mei 2016

<https://www.akd.nl/b/Paginas/Vernietiging-van-een-ontslag-op-staande-voet-binnen-2-maanden-bij-verzoekschrift.aspx>

* P. Snijders, *Wat is een billijke vergoeding bij ontslag op staande voet?*

<https://wsadvocaten.nl/wat-is-billijke-vergoeding-advocaat-ontslag-op-staande-voet/>

Ontslag.nl, *Wat is het verschil tussen ontslag wegens verwijtbaar handelen en ontslag op staande voet?*

<https://ontslag.nl/verwijtbaar-handelen/is-verschil-ontslag-wegens-verwijtbaar-handelen-en-ontslag-op-staande-voet/>

UWV, *Werknemer en ontslag*

<https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-en-ontslag/ik-wil-ontslag-aanvragen/detail/ontslag-met-wederzijds-goedvinden/vaststellingsovereenkomst-opstellen>

## Parlementaire stukken

Kamerstukken II 2013/14, 33 818, 3

Memorie van Toelichting

# Jurisprudentielijst

**Ontslag op staande voet:**

**Onder invloed:**

* Hof Den Haaf 17 januari 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:3
* Hof Aruba 22 juni 2016, ECLI:NL:OGEAA:2016:434
* Hof ’s-Hertogenbosch 21 april 2015, ECLI:NL:GHSHE:2015:1480
* Rb. Noord-Holland 24 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:7526
* Rb. Noord-Holland 22 februari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:1515
* Rb. Amsterdam 7 oktober 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:6978
* Rb. Rotterdam 30 april 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:2737
* Rb. Amsterdam 17 februari 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:1130
* Hof Arnhem-Leeuwarden 14 maart 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:2479
* Hof Arnhem-Leeuwarden 12 januari 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:139

**Fraude:**

* Hof Den Haag 15 april 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1052
* Rb. Rotterdam 22 maart 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:2183
* Rb. Limburg 1 mei 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3975
* Rb. Limburg 21 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3731
* Rb. Overijssel 1 maart 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:1420
* Hof Den Haag 20 juni 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:2439
* Hof Den Haag 23 augustus 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2422
* Hof Den Haag 9 augustus 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2311
* Rb. Rotterdam 7 november 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:8654
* Hof ’s-Hertogenbosch 2 juni 2017, ECLI:NL:GHSHE:2016:2161

**Agressie:**

* Rb. Zeeland-West-Brabant 13 november 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:7234
* Rb. Noord-Holland 21 maart 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:2079
* Rb. Noord-Holland 26 september 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:7646
* Hof Den Haag 18 april 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:1153
* Hof Arnhem-Leeuwarden 7 december 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:9871
* Hof ’s-Hertogenbosch 10 oktober 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:4431
* Hof ’s-Hertogenbosch 4 mei 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:1907
* Hof ’s-Hertogenbosch 30 maart 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:1535
* Rb. Overijssel 26 april 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:1506
* Rb. Overijssel 17 maart 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:1456

**Niet houden aan instructies/protocollen:**

* Hof Arnhem-Leeuwarden 13 januari 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:253
* Rb. Noord-Holland 23 maart 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:2592
* Hof ’s-Hertogenbosch 14 juli 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:3020
* Hof Den Haag 23 mei 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:1400
* Rb. Noord-Holland 6 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO:2017:5046
* Rb. Limburg 21 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7110
* Rb. Amsterdam 15 september 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:6700
* Hof Arnhem-Leeuwarden 19 december 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:11448
* Hof Aruba 19 september 2017, ECLI:NL:OGEAA:2017:728
* Rb. Amsterdam 7 februari 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:905

**Ontbinden arbeidsovereenkomst e-grond:**

**Onder invloed:**

* Rb. Noord-Holland 3 februari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:1680
* Rb. Oost-Brabant 5 februari 2016, ECLI:NL:RBOBR:2016:463
* Rb. Limburg 5 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3136
* Rb. Rotterdam 26 september, ECLI:NL:RBROT:2016:7329
* Rb. Noord-Holland 11 mei 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:3665
* Rb. Midden-Nederland 20 september 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:5054
* Hof Den Haag 1 juli 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1868
* Rb. Rotterdam 9 januari 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:454
* Rb. Noord-Holland 2 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6133
* Rb. Noord-Nederland 15 oktober 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:4865

**Fraude:**

* Rb. Overijssel 21 juli 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:2919
* Rb. Rotterdam 17 oktober 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:7894
* Rb. Rotterdam 1 december 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:9250
* Rb. Limburg 5 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6508
* Rb. Overijssel 28 november 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:4485
* Hof ’s-Hertogenbosch 17 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:5134
* Rb. Noord-Nederland 22 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:677
* Rb. Gelderland 25 februari 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:1534
* Rb. Amsterdam 8 december 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:10379
* Rb. Limburg 22 januari 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:588

**Agressie:**

* Rb. Noord-Holland 11 mei 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:3665
* Rb. Midden-Nederland 18 augustus 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:4199
* Rb. Amsterdam 8 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8949
* Rb. Gelderland 27 juli 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:5508
* Hof Den Haag 24 augustus 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2722
* Hof Amsterdam 15 november 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:4648
* Rb. Limburg 4 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6350
* Rb. Noord-Holland 2 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6133
* Hof ’s-Hertogenbosch 30 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2641
* Rb. Noord-Holland 20 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:728

**Niet houden aan protocollen/instructies:**

* Hof Amsterdam 19 juli 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:2964
* Rb. Den Haag 16 maart 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:2625
* Rb. Rotterdam 6 maart 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:2137
* Rb. Amsterdam 5 september 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:5940
* Rb. Overijssel 1 november 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:4251
* Rb. Noord-Nederland 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:5834
* Rb. Noord-Nederland 27 januari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:183
* Hof Arnhem-Leeuwarden 3 juli 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:5579
* Hof Den Haag 23 mei 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:1400
* Hof Amsterdam 22 augustus 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:3374

**Overige jurisprudentie:**

* HR 23 april 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC0939
* HR 26 april 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2052
* HR 12 februari 1999, ECLI:NL:HR:1999:ZC2849 (Schrijver/ Van Essen)
* HR 7 november 2014, ECLI:NL:HR:2014:3126
* HR 19 februari 2016, ECLI:NL:HR:2016:290
* RB. Gelderland 17 november 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:5508
* HR 30 maart 2018, ECLI:NL:HR:2018:484

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Uitspraken** De bijlagenAnalyses van het jurisprudentieonderzoek1.Ontslag op staande voet i.v.m. onder invloed zijn op het werk | **Gedraging werknemer** | **Sprake van een verslaving?** | **Voldoende begeleiding/hulp van w.g.?** | **Speelt aard functie/beleid werkgever een rol?** | **Eerdere waarschuwingen?/Structureel gedrag** | **Invloed persoonlijke omstandigheden op oordeel** | **Houdt ontslag op staande voet stand?** |
| ECLI:NL:OGEAA:2016:434 | Op het werk verschijnen onder invloed. Een eerdere keer urinemonster van iemand anders ingeleverd. | Nee | N.v.t. | W.g. heeft voldoende duidelijk kenbaar gemaakt dat het voor haar onacceptabel is dat een w.n. onder invloed van alcohol of drugs op het werk verschijnt. Dat was voor de w.n. meer dan duidelijk. W.g. heeft haar beleid, onder meer, schriftelijk kenbaar gemaakt. W.n. heeft ook voor ontvangst van de beleidsregels getekend | Ja, eerder indringend gewaarschuwd voor gedrag. Tevens een keer een urinemonster van een ander ingeleverd. | Minimaal. | Ja |
| ECLI:NL:GHDHA:2017:3 | Meerdere keren onder invloed van alcohol op het werk verschijnen. | De bedrijfsarts heeft geen alcoholprobleem geconstateerd. | W.g. kan niet verweten worden geen hulpplan te hebben opgesteld. Alcoholprobleem was immers door bedrijfsarts niet geconstateerd en nog niet aan de orde. | Gelet op het beleid van w.g., wist w.n. dat onder invloed verschijnen op het werk consequenties zou kunnen hebben voor zijn baan. | Gewaarschuwd dat w.g. bij een tweede alcoholincident zich genoodzaakt zou voelen zicht te beraden over de toekomst van w.n. bij het bedrijf. | Minimaal. | Ja |
| ECLI:NL:GHSHE:2015:1480 | Bewaren van softdrugs (hasj) | Nee | N.v.t. | W.g. heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij gelet op de branche waarin zij actief is er een bijzonder belang bij heeft dat dit soort activiteiten niet plaatsvinden. | Éénmalig incident. | N.v.t. | Ja, het was voor w.n. duidelijk dat w.g. zwaar zou tillen aan het bewaren en voorhanden hebben van drugs |
| ECLI:NL:RBNHO:2016:7526 | Vaak te laat komen, ongeoorloofd absent vanwege hechtenis en alcoholgebruik. Tevens niet bereikbaar geweest tijdens ziektecontrole. | Nee | N.v.t. | N.v.t. | Negen officiële schriftelijke waarschuwingen van w.g. ontvangen wegens gedragingen in strijd met huishoudelijk reglement. | Minimaal. | Ja (verwijtbaar alcoholgebruik van werknemer is niet komen vast te staan. Werknemer heeft echter na vele waarschuwingen volhardt in gedragingen). |
| ECLI:NL:RBROT:2016:2737 | Wel ingestemd met drugstesten, maar tot drie keer toe geen toestemming gegeven om de uitslagen van de testen te delen met w.g. | Nee | N.v.t. | N.v.t. | Eerder een waarschuwing gekregen. W.n. is zelfs geschorst, omdat hij de uitslag van de test niet wilde delen. | Minimaal. | Ja |
| ECLI:NL:RBAMS:2014:1130 | Gebruik van alcohol tijdens werk in een groot hotel. Was al meerdere keren gewaarschuwd. | Nee | N.v.t. | W.g. heeft zelf de huisregels met betrekking tot alcoholgebruik niet consequent toegepast. W.g. heeft namelijk de betreffende avond het personeel bier aangeboden. | Eerder een officiële waarschuwing gekregen. | Redelijk, er wordt meegewogen dat w.n. al 30 jaar in dienst is en een goede staat van dienst heeft**.** | Nee, niet voldoende ernstig voor een dringende reden. |
| ECLI:NL:RBNHO:2017:1515 | Tijdens barbecue met team alcohol gedronken. Zou meermaals onder invloed op werk verschijnen. Vaak te laat komen en afspraken niet na komen. | Nee | N.v.t. | Er gelden geen heldere protocollen voor het gebruik van alcohol. | Er is niet gebleken dat w.n. eerder is gewezen op de consequenties voor zijn dienstverband van het in privétijd nuttigen van alcohol. | N.v.t. | Nee, tijdens de barbecue gold geen alcoholverbod. Verder gelden er ook geen heldere protocollen voor het gebruik van alcohol. |
| ECLI:NL:RBAMS:2016:6978 | Gebruiken van verdovende middelen (een joint) tijdens werktijd. | Nee | N.v.t. | Roken van joint leidt niet noodzakelijkerwijs tot o.o.s.v., zo volgt uit de tekst van het reglement van w.g. | Nooit eerder dergelijke gedragingen vertoont. | N.v.t | Nee, werknemer bevond zich niet daadwerkelijk op de werkplek. Werkgever had nog andere sancties kunnen inzetten. |
| ECLI:NL:GHARL:2018:2479 | Na personeelsfeest met teveel alcohol op weggereden. Eenzijdig auto-ongeluk veroorzaakt. W.n. is verantwoordelijk voor (onder meer) het instrueren van chauffeurs op het gebied van veilig rijden, zuinig rijden en hoe goed om te gaan met trucks, trailers etc. Ook geeft hij in het kader van zijn functie voorlichting (w.o ook het gebruik van alcohol in het verkeer). W.n. heeft dus een voorbeeldfunctie. | Nee | N.v.t. | Gezien de voorbeeldfunctie van w.n. op het gebied van verkeersveiligheid,  levert zijn gedraging een dringende reden op voor o.o.s.v. Aangezien er door w.g. veel aandacht wordt besteedt en voorlichting wordt gegeven over veilig rijden, kan de gedraging van w.n. daarmee niet verenigd worden. | Eénmalig incident. | Minimaal. | Ja |
| ECLI:NL:GHARL:2016:139 | Alcoholgebruik onder werktijd. Na behandeling voor alcoholverslaving opnieuw alcohol genuttigd onder werktijd. | Ja, w.n. heeft een alcoholprobleem. | W.g heeft verschillende herkansingen geboden (pas de vijfde constatering heeft geleid tot het o.o.s.v.), het ontslag is pas gegeven nadat w.n. voor zijn verslaving was behandeld. | N.v.t. | W.n. was uitdrukkelijk gewaarschuwd dat o.o.s.v. zou volgen als hij opnieuw op het werk alcohol zou gebruiken. | Minimaal. | Ja, wordt meegewogen niet is aangevoerd en evenmin is gebleken dat w.n. voorafgaand aan het laatste incident melding heeft gemaakt bij w.g. of hulpverleners van zijn voortdurende of teruggekeerde alcoholprobleem. |

### 2. Ontslag op staande voet i.v.m. fraude

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Uitspraken** | **Gedraging werknemer** | **Reglement/instructies van toepassing?** | **Was werknemer bekend met regels?** | **Speelt de aard van de functie/sector waarin w.n. werkzaam is, een rol? Welke?** | **Eerdere waarschuwingen? Structureel gedrag?** | **Invloed persoonlijke omstandigheden op oordeel** | **Houdt ontslag op staande voet stand?** |
| ECLI:NL:GHDHA:2016:1052 | Gefraudeerd met de administratie. | Er geldt een protocol waarin wijze van administreren is opgenomen. | Rechter oordeelt dat het protocol bekend was dan wel behoorde te zijn bij de werknemer. | Wordt meegewogen dat w.n. eindverantwoordelijke en zakelijk leider was. | Geen eerdere waarschuwingen. | Minimaal. | Ja |
| ECLI:NL:RBROT:2017:2183 | Gefraudeerd met kassatransacties. | Er gelden procedures voor de wijze waarop retouraanslagen verricht moeten worden. | W.n. was bekend met de procedures. | N.v.t. | Geen eerdere waarschuwing. Wel meerdere incidenten. | N.v.t. | Ja |
| ECLI:NL:RBLIM:2017:3975 | Frauduleus gebruik van de privilegepas. Aan klanten die niet in het bezit zijn van een privilegepas korting verleend en de bijbehorende punten op de pas van de zus van w.n. gezet. | Bij indiensttreding heeft werkneemster de gedragsregels ontvangen. In die gedragsregels staat dat het niet correct gebruiken van de privilegepas kan worden beschouwd als een dringende reden voor ontslag op staande voet. | W.n. was bekend met gedragsregels, tijdens indiensttreding zijn die overhandigd. | N.v.t. | W.n. was al eerder een keer uitdrukkelijk gewaarschuwd voor onjuist gebruik van de privilegepas. Het gaat om structureel gedrag, meerdere malen korting verleend, terwijl dit niet mocht. | N.v.t. | Ja |
| ECLI:NL:RBOVE:2017:1420 | Geld uit bankstortingen zichzelf toegeëigend. In totaal een bedrag van € 23.500,-. | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. | Gaat om meerdere gedragingen, geen éénmalig incident. | Minimaal. W.n. heeft nieuwe baan gevonden, dus mag worden aangenomen dat het verlies van zijn baan daarmee in ieder geval voor een groot deel al is gecompenseerd. | Ja |
| ECLI:NL:GHDHA:2017:2439 | Bij het ophalen van afval gebruik gemaakt van een illegale afvalroute. Meer containers opgehaald van contractueel overeengekomen was. | Er gelden uitdrukkelijke instructies voor de uit te voeren werkzaamheden. | W.n. was bekend met de instructies. | De gedraging van de w.n. raakt de kern van de bedrijfsvoering van de w.g. | W.n. was eerder gewaarschuwd. | Minimaal. | Ja |
| ECLI:NL:GHDHA:2016:2422 | Het reserveren van producten tijdens een actieperiode. Misbruik maken van kortingen. Tegenstrijdige en niet-waarheidsgetrouwe verklaringen afgelegd. Het als gevolg daarvan op ernstige wijze schaden van het vertrouwen van De Bijenkorf. | Niet gebleken is dat de w.n. de dervingsverklaring gekregen heeft. De dervingsverklaring is wel te vinden op het Intranet van de Bijenkorf, maar daarover is in de Huisregels vermeld “die je bij indiensttreding ondertekent”; w.n. hoefde die verklaring niet te ondertekenen. Voor de nieuwsbrief geldt dat niet valt vast te stellen dat w.n. van de inhoud daarvan kennis heeft genomen of daarvan kennis had kunnen (en moeten) nemen. | Niet gebleken dat w.n. bekend was met verklaring en nieuwsbrief. Gelet op de stand van zaken kan niet worden vastgesteld dat het w.n. bekend was of behoorde te zijn dat het reserveren van artikelen tijdens de zomersale verboden was. | N.v.t. | Wel eerder officiële waarschuwing gekregen. Gaat echter om een andere gedraging en deze waarschuwing hoort na vijf jaar door w.g. verwijderd te worden. Rechter neemt de waarschuwing derhalve niet mee in overweging. | Redelijk. Het lange dienstverband, het functioneren en bonus worden meegewogen. | Nee |
| ECLI:NL:GHDHA:2016:2311 | 11 onterechte uitbetalingen gedaan aan een klant. | Het casino hanteert strenge regels. Worden in de praktijk echter niet altijd nageleefd, ook door casino. | W.n. wist van de regels. | N.v.t. | Gaat om structureel gedrag, 11 betalingen. | Alle omstandigheden, waaronder ook de lange duur van het dienstverband en het goede functioneren van de w.n. worden meegewogen. | Ja, w.n. is er niet in geslaagd tegendeel te bewijzen van de onterechte uitbetalingen. |
| ECLI:NL:RBROT:2016:8654 | Een zestal niet-zakelijke betalingen verwerkt in de boekhouding, zonder dat facturen waren verstrekt waarop de betalingen betrekking hadden. | W.n. heeft in strijd gehandeld met regels, maar betalingen werden gedaan in opdracht van de leidinggevende en niet gebleken is van enig voordeel dat de w.n. zelf hierdoor heeft gehad. | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. | Nee, geen dringende reden. In opdracht van leidinggevende uitgevoerd en zelf geen voordeel gehad. |
| ECLI:NL:GHSHE:2016:2161 | Werknemer bioscoop neemt lege PET flessen mee en levert ze in voor statiegeld. | W.g. hanteert regels wat betreft het omgaan met statiegeldflessen. | W.n. hoefde niet te begrijpen dat hij in strijd handelde met de regels. | Gelet op de (lage) functie van de w.n. wordt niet uitgegaan van de juistheid van de verklaring waarin w.n. toegeeft dat hij wist in strijd met de regels te handelen. W.n. werd onder druk gezet. | Geen eerdere waarschuwingen. | N.v.t. | Nee, w.n. hoefde in deze situatie, gelet op de manier waarop met de flessen werd omgegaan, niet te begrijpen dat de literflessen eigendom waren van de w.g. Voor een w.n. zonder juridische kennis is niet duidelijk wie de eigenaar was van de achtergelaten flessen. |
| ECLI:NL:RBLIM:2017:3731 | W.n. heeft gefraudeerd door voor haar echtgenoot litigieuze nota’s op te maken aan de w.g. W.n. was er mee bekend dat de w.n. op deze manier werd benadeeld. Daarnaast wordt w.n. verweten dat zij zich de administratie, bestanden en de computer waarop deze bestanden zich bevinden, heeft toegeëigend. | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. | Geen eerdere waarschuwingen. | N.v.t | Nee, Er kan niet worden vastgesteld dat de w.n. wist dat haar echtgenoot handelde in strijd met die overeenkomst, laat staan dat zij daar willens en wetens haar medewerking aan heeft verleend. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Uitspraken** 3. Ontslag op staande voet i.v.m. agressie op het werk | **Gedraging werknemer** | **Eerdere waarschuwingen? Structureel gedrag?** | **Speelt aard van de functie/de sector waarin w.n. werkt een rol?** | **Invloed persoonlijke omstandigheden op oordeel?** | **Houdt ontslag op staande voet stand?** |
| ECLI:NL:RBZWB:2017:7234 | Een minderjarige cliënt die op de grond lag en daarmee in een kwetsbare positie verkeerde, meerdere malen in zijn zij geslagen. | Gaat om éénmalig incident. | Ook indien w.n. ongetraind en ongeschoold was, mag van hem verwacht worden anders te handelen dan met het toepassen van fysiek geweld. | N.v.t. | Ja |
| ECLI:NL:RBNHO:2016:2079 | Een medewerker bedreigd en geïntimideerd. Haar telefoon uit haar handen getrokken, haar notitieboekje hardhandig dicht geklapt en op een agressieve wijze voor haar gestaan en teksten geroepen. | Gaat om éénmalig incident. | N.v.t. | Minimaal | Ja, de gedraging levert een geldige dringende reden op. |
| ECLI:NL:RBNHO:2017:7646 | Betrokken bij een vechtpartij met een andere collega. Zou thee in het gezicht hebben gegooid en bij de keel hebben gegrepen. | Eénmalig incident. Van belang dat binnen de onderneming geen reglement of protocol is waarin geweld of agressief gedrag wordt gesanctioneerd met ontslag. | W.n. en de collega zijn qua werk en rangorde min of meer elkaars gelijken en beiden ‘jongens van de straat’. | Redelijk | Nee, rechter overweegt hierbij dat er geen sprake is van letsel of schade. |
| ECLI:NL:GHDHA:2017:1153 | Het plegen van geweld en/of agressie tegen een andere medewerker, namelijk het dreigen met een mes. | Gaat om éénmalig incident. | N.v.t. | Minimaal | Ja |
| ECLI:NL:GHARL:2016:9871 | Incident tijdens kerstborrel. W.n. had veel alcoholhoudende drank gedronken. Gesprek met directeur gesprek eindigde in een ruziënde sfeer. W.n. heeft, bij het verlaten van het café door de directeur, hem aangevlogen, hem vastgepakt en geprobeerd hem te slaan. Een andere werknemer heeft w.n. vastgepakt en verhinderd dat hij de directeur zou slaan. | Er zijn eerdere incidenten in het verleden geweest. Geen sprake van officiële waarschuwing. | N.v.t. | Redelijk. W.n. had inmiddels echter een nieuwe baan gevonden dus dit maakt niet dat de gevolgen van het o.o.s.v. zodanig ernstig zijn dat dit niet gerechtvaardigd is. | Ja |
| ECLI:NL:GHSHE:2017:4431 | Incident tussen w.n. en directeur waarbij werd geduwd over en weer. W.n. heeft met zijn vuist gezwaaid. | Het gaat om éénmalig incident. | N.v.t. | N.v.t. | Ja, wordt w.n. vooral verweten geen gehoor te hebben gegeven aan verzoek/instructie w.g. om het uit te praten. |
| ECLI:NL:GHSHE:2017:1535 | Na betermelding op het werk verschenen. Kort na aanvang van de werkdag fysieke agressie uitgeoefend jegens w.g., daarbij bedrijfsmiddelen beschadigd, en w.g. bedreigd met een mes. | Het gaat om éénmalig incident. | N.v.t. | Minimaal. Onvoldoende onderbouwd dat w.n. onder invloed van psychische klachten het mes te voorschijn heeft gehaald en dat deze psychische klachten zodanig waren dat hem van het tevoorschijn halen van het mes geen verwijt treft. | Ja, |
| ECLI:NL:RBOVE:2017:1456 | Verschillende incidenten met cliënten waarbij w.n. fysiek geweld zou hebben gebruikt. | Er is sprake geweest van meerdere incidenten over een aantal jaren verspreid. | N.v.t. | N.v.t. | Nee, het gedrag van w.n. kwalificeert niet als verwijtbaar handelen maar veeleer als disfunctioneren, gelet op het aantal jaren waarin incidenten hebben plaatsgevonden. De incidenten speelden zich tevens tot jaren geleden af. |
| ECLI:NL:GHSHE:2017:1907 | Agressief gedrag tegen dochter w.g., tegen haar in het bijzijn van klanten geschreeuwd, dreigende houding jegens haar aangenomen en haar geduwd. | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t.: w.g. krijgt bewijsopdracht. |
| ECLI:NL:RBOVE:2016:1506 | W.n. is verbaal krachtig, schreeuwt tegen cliënten waardoor mensen bang voor hem zijn. Zou tevens onwenselijk gedrag getoond hebben, zoals een cliënt bij de keel grijpen en iemand met het hoofd tegen de wand drukken. | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t.: w.g. krijgt bewijsopdracht. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Uitspraken** 4. Ontslag op staande voet i.v.m. in strijd handelen met instructies en/of protocollen | **Gedraging werknemer** | **Eerdere waarschuwingen? Structureel gedrag?** | **Was w.n. bekend met instructie/protocol?** | **Invloed persoonlijke omstandigheden?** | **Houdt ontslag op staande voet stand?** |
| ECLI:NL:GHARL:2017:253 | Nevenwerkzaamheden uitgevoerd tijdens ziekte | N.v.t. | Er geldt geen absoluut verbod op nevenwerkzaamheden. | N.v.t. | Nee, de enkele overtreding van inlichtingenplicht is geen dringende reden. |
| ECLI:NL:RBNHO:2017:2592 | Supermarktmedewerker heeft hap genomen uit een donut. Dat is in strijd met het huishoudelijk regelement. | Wel eerdere waarschuwingen gehad, maar voor andere incidenten. | Huishoudelijk reglement was van toepassing. | Groot. | Nee |
| ECLI:NL:GHSHE:2016:3020 | Onbereikbaar voor w.g. en arbeidsdeskundige. Komt afspraken van re-integratietraject niet na. Zonder toestemming op vakantie gegaan. | W.n. heeft twee hele duidelijke waarschuwingen gekregen. | W.n. was bekend met de controlevoorschriften. | Minimaal. | Ja |
| ECLI:NL:GHDHA:2017:1400 | Tijdens een telefoongesprek met een klant heeft w.n. in strijd met de daarvoor bij w.g. geldende norm de klant niet klantvriendelijk te woord gestaan. Hij heeft ook het voorschrift om de scripts (protocollen)te volgen genegeerd en geen verantwoordelijkheid genomen. | Incident is één keer voorgevallen. | Belscript was voldoende bekend bij w.n.. | Groot | Nee |
| ECLI:NL:RBNHO:2017:5046 | Zonder dat sprake was van een behandelrelatie en een noodzaak voor raadpleging, een patiëntendossier geraadpleegd en daarmee de gedragscode van het ziekenhuis overtreden. | N.v.t. | W.n. was bekend met strikte beleid. De Gedragscode is geschonden door w.n. Ook weegt mee dat de w.g. een groot belang heeft om haar Gedragscode strikt toe te passen en te handhaven, omdat de schending van de privacy van patiënten onder alle omstandigheden moet worden voorkomen, en er geen enkel risico mag worden gelopen dat de geheimhouding van patiëntendossiers en patiëntgegevens wordt geschonden. | Minimaal | Ja |
| ECLI:NL:RBLIM:2017:7110 | Privégebruik van de leaseauto. | W.n. heeft stelselmatig de bedrijfsregels geschonden. Meerdere waarschuwingen ontvangen van w.g. | Bedrijfsregels waren bekend bij w.n. | N.v.t. | Ja |
| ECLI:NL:RBAMS:2017:6700 | Stelselmatig gebruik maken van internet/ mobiele telefoon onder werktijd. | Meerdere malen gewaarschuwd door w.g., maar bleef doorgaan met gedragingen. | W.g. heeft een duidelijke memo heeft opgesteld met betrekking tot het gebruik van mobiele telefoons en het internet onder werktijd. Onbetwist is gebleven dat w.n. memo kende. | Minimaal | Ja |
| ECLI:NL:GHARL:2017:11448 | Roken in strijd met rookverbod. | Ondanks eerdere waarschuwingen en incidenten bleef w.n. in strijd met het rookverbod handelen. Daarbij komt tevens het ernstige gevaar van roken in combinatie met (producten in) de bollenkast. | In het personeelshandboek staat het rookverbod vermeld. W.n. was met herhaling op dit rookverbod gewezen, dus was hier bekend mee. | Minimaal | Ja |
| ECLI:NL:OGEAA:2017:728 | In strijd met de ‘lost and found-regels’ van het casino gehandeld. | N.v.t. | W.n. was op de hoogte van de geldende ‘lost and found’ regels. | Minimaal, bedrijfsbelang weegt zwaarder dan individuele belang w.n. | Ja |
| ECLI:NL:RBAMS:2017:905 | Meenemen pak Optimel dat over de datum was. | W.n. was al eerder gewaarschuwd. | In de bedrijfsregels staat opgenomen dat ontslag op staande voet volgt bij het meenemen van goederen zonder betaling. W.n. was op de hoogte van de consequenties. | Minimaal. | Ja |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Uitspraken** 5. Ontbinden arbeidsovereenkomst i.v.m. onder invloed verschijnen op het werk | **Gedraging werknemer** | **Sprake van verslaving?** | **Voldoende begeleiding/hulp van w.g.?** | **Houding/medewerking w.n. (voor herstel)?** | **Speelt aard functie/beleid w.g. een rol?** | **Eerdere waarschuwingen?** | **Invloed persoonlijke omstandigheden op oordeel** | **Wordt a.o. ontbonden?** |
| ECLI:NL:RBNHO:2016:1680 | Eén keer onder invloed op werk verschijnen. | Nee, niet komen vast te staan. | N.v.t. | Volledig meegewerkt aan blaastesten, direct erkend een fout te hebben gemaakt en na de “wake up call”, professionele hulp gezocht voor zijn - kennelijk overmatige - alcoholgebruik, dit om herhaling te voorkomen. | Als voorzitter van de ondernemingsraad heeft w.n. een gevoelige positie en een voorbeeldfunctie. | Nee | Groot | Nee |
| ECLI:NL:RBOBR:2016:463 | Analytisch laboratorium assistent handelde in verdovende middelen. | Nee | N.v.t. | N.v.t. | Juist vanwege zijn functie had w.n. er bedacht op kunnen en moeten zijn dat drugs en medicijnen of middelen die via internet worden aangeboden veiligheidsrisico’s met zich brengen. | N.v.t. | Minimaal, juist vanwege lange dienstverband extra verwijtbaar. | Ja |
| ECLI:NL:RBLIM:2017:3136 | Vaak te laat komen. Voorval met agressief gedrag. | Voert w.n. aan, maar is niet aannemelijk. | W.n. heeft w.g. niet op (het risico op mogelijke terugval in) zijn verslavingsproblematiek in kennis gesteld en dit was voor w.g. ook niet op andere wijze kenbaar. W.g. kan niet verweten worden dat zij w.n. geen steun en begeleiding heeft geboden. | W.g. niet op de hoogte gesteld van mogelijke terugval verslavingsproblematiek. | N.v.t. | Ja, drie maal vanwege te laat komen. | Geen | Ja |
| ECLI:NL:RBROT:2016:7329 | Besturen busje met cliënten onder invloed van alcohol. | Nee | Er hebben zich nooit eerder situaties voorgedaan waaruit moest worden afgeleid dat w.n. tijdens werktijd onder invloed van alcohol verkeerde, zodat niet valt in te zien dat w.g. zich op enig moment als hulpverlener had moeten opwerpen. | N.v.t. | In de gedragscode staat beschreven dat alcohol- en drugsgebruik niet toegestaan is. De functie van w.n. brengt een grote verantwoordelijkheid met zich. In dat kader is de gedraging niet in overeenstemming met de verantwoordelijkheid die van haar in haar functie had mogen worden verwacht. | Nee | Geen | Ja |
| ECLI:NL:RBNHO:2017:3665 | Instructie leidinggevende genegeerd, emmer water over leidinggevende heen gegooid. Alcohol- en drugsgebruik buiten werktijd. | Nee | N.v.t. | Zou al maanden nuchter zijn. | N.v.t. | Ja, eerder schriftelijke waarschuwing gehad. | Geen | Ja |
| ECLI:NL:RBMNE:2016:5054 | Niet meewerken aan re-integratieverplichtingen. | Ja, w.n. is verslaafd aan harddrugs. | N.v.t. | Drie maal opgenomen in kliniek. | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. | Nee, sprake van opzegverbod. |
| ECLI:NL:GHDHA:2016:1868 | Te laat komen op het werk, veelvuldig ziekteverzuim, agressieve houding en in slaap vallen tijdens het werk. Drugs gebruikt voor werktijd. | Nee | N.v.t. | Steeds ontkend dat hij drugs gebruikte en geweigerd zijn medewerking te verlenen om de tegen hem gerezen verdenkingen weg te nemen. | Onderdeel van de veiligheidsvoorschriften is een streng alcohol- en drugsbeleid, dat inhoudt dat het verboden is voor en/of tijdens de werkzaamheden drugs en/of geestverruimende middelen te nuttigen en/of in bezit te hebben en/of te vervoeren. W.n. was hiermee bekend. | Verslag waarin consequenties voor drugsgebruik beschreven werden, ondertekent. | Groot | Nee |
| ECLI:NL:RBROT:2018:454 | Drugshandel, bezit vuurwapens buiten werktijd. | Nee | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. | Geen | Ja, maar op g-grond. |
| ECLI:NL:RBNHO:2016:6133 | Consistent schuldig gemaakt aan wangedrag. Diverse malen onder invloed van alcohol op de werkvloer verschenen | Nee | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. | Tien (!) keer officiële waarschuwing ontvangen. | Geen | Ja |
| ECLI:NL:RBNNE:2015:4865 | Zonder toestemming alcohol gedronken op werk, onttrekken geld uit kas \* | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. | N.v.t. | Voorwaardelijke ontbinding. Niet vanwege alcoholgebruik. |

* \* kantonrechter acht het verwijt dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan de onttrekking van zogenaamde PostNL-PaySafe-kaarten bewezen en verwijtbaar. Komt daarom niet toe aan beoordeling alcoholgebruik.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Uitspraken** 6. Ontbinden arbeidsovereenkomst i.v.m. fraude | **Gedraging werknemer** | **Reglementen/instructies van toepassing?** | **Was w.n. bekend met regels?** | **Speelt de aard van de functie/sector waarin w.n. werkzaam is, een rol? Welke?** | **Eerdere waarschuwingen?/Structureel gedrag** | **Invloed persoonlijke omstandigheden op oordeel** | **Wordt a.o. ontbonden?** |
| ECLI:NL:RBOVE:2016:2919 | Zonder overleg fiets van werkgever voor eigen aankoop afgeprijsd van € 50,- naar € 20,-. | Ja, w.g. heeft regels opgesteld om te voorkomen dat haar werknemers zich onterecht voordelen toe-eigenen door middel van aankoop van een artikel uit de winkel voor een te lage prijs. | Ja, regels zijn uitdrukkelijk aanvaard. | Nee | Nee | Geen, gelet op de leeftijd (32) en de opgebouwde werkervaring van negen jaar, heeft w.n. kansen op de arbeidsmarkt. | Ja |
| ECLI:NL:RBROT:2017:7894 | Betalingen in systeem ingevoerd, die niet zakelijk gerelateerd waren. Grote bedragen ontvangen. | Ja, zogenaamde ‘Code of ethics’ | Ja, heeft reglement ondertekend. | Nee | Geen waarschuwingen, wel meerdere keren handelingen verricht. | Geen | Ja |
| ECLI:NL:RBROT:2016:9250 | Facturen ingediend en zelf geaccordeerd. Privéuitgaven met zakelijke creditcard gedaan. | Ja, het Reglement Onderwijsinstituutdirecties en een Gedragscode. | Stelt van niet. Rechter oordeelt dat schriftelijke vaststelling daarvan niet nodig was, integriteit mocht verwacht worden van w.n. | Ja, aangezien w.n. een directeursfunctie bekleed, heeft hij een voorbeeldfunctie. Van w.n. mag worden verwacht dat hij als directeur de belangen van w.g. voorop stelt, daarbij transparant handelt en verantwoording aflegt en zich onthoudt van het bevoordelen van zichzelf of zijn privénetwerk, ook als het een en ander niet schriftelijk is vastgelegd. | Geen eerdere waarschuwingen, wel meerdere keren handeling verricht. | Geen | Ja |
| ECLI:NL:RBLIM:2017:6508 | Valse afspraken in agenda gepland. Leaseauto voor privédoeleinden gebruikt. | Privégebruik auto was uitdrukkelijk niet toegestaan. | Ja | Ja, w.n. bekleedt een functie die vergt dat hij volledig is te vertrouwen. Hij beschikt immers over een functie met een grote mate van vrijheid en zelfstandigheid. Van die vrijheid heeft hij misbruik gemaakt. | Nee | Geen | Ja |
| ECLI:NL:RBOVE:2017:4485 | Geen opening van zaken gegeven aan w.g. over de achterstalligheden en onvolledigheden jegens de Belastingdienst. Bijgedragen aan de ernstige financiële situatie door niet tijdig adequate actie te ondernemen. | Nee | N.v.t. | Nee | Geen waarschuwingen, wel eerder strafrechtelijk vervolgd voor frauduleuze handelingen. | Geen | Ja |
| ECLI:NL:GHSHE:2016:5134 | Als leidinggevende geen functioneringsgesprekken gevoerd en handtekeningen medewerkers vervalst. | (Herhalings)cursussen gehad over het voeren van functioneringsgesprekken, instructies gekregen. | W.n. moest en kon begrijpen dat en waarom het voor w.g. belangrijk is dat zij over goede functioneringsverslagen kan beschikken. W.n. heeft verklaard dat hij bij w.g. (herhalings)cursussen heeft gehad voor het voeren van functioneringsgesprekken. Ook moest het w.n. duidelijk zijn geweest dat het vervalsen van een handtekening zeer hoog zou worden opgenomen door w.g. | De rol van w.n. als leidinggevende met een voorbeeldfunctie speelt mee. W.g. mag terecht hechten aan integriteit. | Geen eerdere waarschuwing. Ging om structureel gedrag, naar voren gekomen in functioneringsgesprekken. | Geen | Ja |
| ECLI:NL:RBNNE:2016:677 | Zou welbewust en stelselmatig gelden, die aan w.g. toekwamen, verduisterd hebben en niet aan haar wettelijke dossierplicht hebben voldaan. | Nee, het beleid waar w.g. zich op beroept staat niet op schrift en is nooit mondeling toegelicht. | Nee, beleid was niet bekend bij w.n. Voor de overname van overneming was het houden van de gelden gebruikelijk. | Nee | Nooit eerdere waarschuwingen geweest over het functioneren of eventueel in strijd met beleid handelen. | Redelijk. Lange dienstverband en goed functioneren worden meegewogen. | Nee |
| ECLI:NL:RBGEL:2016:1534 | Twee telefoons aangenomen van een relatie van w.g, zonder zijn leidinggevende daarvan op de hoogte te stellen, dan wel zonder de gebruikelijke procedure te bewandelen. | Bedrijfsreglement en gedragsregels zijn van toepassing. | N.v.t. | Mede gelet op zijn positie als manager binnen het bedrijf, lag het op de weg van w.n. om elke schijn van belangenverstrengeling, dan wel zelfverrijking te vermijden. | Geen eerdere waarschuwingen, gaat om één actie. | Groot, lang dienstverband en goed functioneren. | Ja, maar op g-grond i.p.v. e- grond. |
| ECLI:NL:RBAMS:2017:10379 | Verdacht van fraude met betalingen uit bouwdepot. (niet voldoende vast komen te staan) | W.n. heeft een bankierseed afgelegd. \* | Bankierseed is afgelegd. | Nee | Geen waarschuwingen, gaat om éénmalige handeling. | Geen | Nee |
| ECLI:NL:RBLIM:2018:588 | In opdracht van zakelijke relaties van w.g. werkzaamheden verricht. Zakelijke relaties van w.g. opdracht gegeven voor het verrichten van werkzaamheden voor eenmanszaak van w.n. | Integriteitscode is van toepassing. | Het feit dat w.g. weinig tot niets heeft gedaan om haar werknemers bewuster te maken van mogelijke integriteitsdillema’s en heeft volstaan met haar werknemers te wijzen op het bestaan van de integriteitscode, doet niets af aan verwijtbaarheid. | Nee | Geen waarschuwingen, wel structurele handelingen. | Geen | Ja |

* \*= Niet in strijd gehandeld met bankierseed.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Uitspraken** 7. Ontbinden arbeidsovereenkomst i.v.m. agressie op het werk | **Gedraging werknemer** | **Eerdere waarschuwingen? Structureel gedrag?** | **Speelt aard van de functie/de sector waarin w.n. werkt een rol?** | **Invloed persoonlijke omstandigheden op oordeel** | **Wordt de a.o. ontbonden?** |
| ECLI:NL:RBNHO:2017:3665 | Geschreeuwd en een emmer water over zijn leidinggevende heen gegooid. | Meerdere waarschuwingen gekregen. W.g. heeft ook actie ondernomen om w.n. zoveel mogelijk alleen te laten werken i.v.m. confrontaties collega’s. | Nee | Geen | Ja |
| ECLI:NL:RBMNE:2017:4199 | Zeer dicht op een (vrouwelijke) collega/leidinggevende gaan staan en neerbuigende, op de persoon gerichte, opmerkingen gemaakt, gevolgd door grove scheldwoorden. Tot tweemaal toe zijn leidinggevende op een neerbuigende op de persoon gerichte manier bejegend. | Meerdere malen op gedrag aangesproken. Niet verbeterd. | Ja, w.n. kan gelet op zijn opleidingsniveau en functie volledig verantwoordelijk worden gehouden voor zijn gedrag. | Omstandigheden wegen niet op tegen de manier waarop hij zijn collega's/leidinggevenden heeft bejegend. | Ja |
| ECLI:NL:RBAMS:2015:8949 | W.n. heeft zich schuldig heeft gemaakt aan ongewenst gedrag, bestaande uit discriminatie, agressie, geweld en intimidatie. | Gaat wel om gedrag dat werknemer vaker vertoont. Geen eerdere waarschuwingen. Wel ter sprake gekomen in functioneringsgesprekken. | W.n. heeft leidinggevende positie en dus ook een voorbeeldfunctie. | Geen | Ja |
| ECLI:NL:RBGEL:2016:5508 | Een collega een duw gegeven, dan wel op afstand heeft gehouden en daarbij krachttermen toegeworpen. | Er heeft een verbetertraject plaatsgevonden. W.n. is na het starten in nieuwe functie niet op gedrag aangesproken. | Nee | Geen | Nee |
| ECLI:NL:GHAMS:2016:4648 | Tijdens stilte/meditatiesessie met zijn telefoon een foto gemaakt van een collega waarbij, zoals hij moest weten, een klikgeluid uit die telefoon kwam. Dezelfde dag tegen andere collega’s twee leidinggevenden uitgescholden. Deze uitlatingen zijn des te kwalijker nu de teamdag gericht was op verbetering van de samenwerking in het team. | Eerdere berisping vanwege onjuiste bejegening naar collega toe. W.g. heeft gedurende meerdere jaren w.n. indringend aangesproken op de wijze waarop hij met collega’s/leidinggevenden omgaat en communiceert. W.g. heeft w.n. meermalen gezegd en gewaarschuwd dat hij dit gedrag achterwege moest laten. W.g. heeft naar oplossingen gezocht. Zo heeft w.n. – voor rekening van w.g. – communicatiecursussen gevolgd. Voor w.n. moest al met al voldoende duidelijk zijn dat hij zijn houding moest aanpassen. | Nee | Geen | Ja |
| ECLI:NL:RBLIM:2017:6350 | Neerbuigende, intimiderende, agressieve en bedreigend gedrag en uitlatingen jegens haar collega’s en haar leidinggevende. | Nee | Nee | Redelijk. Ten gevolge van misbruik van een van haar kinderen is bij w.n. PTSS ontstaan. W.g. was hiervan op de hoogte. Als gevolg van PTSS uit w.n. zich soms anders dan zij zou willen. Zo heeft zij haar verbale uitingen soms niet in de hand en kan zij zich ongemeen fel uitdrukken. | Ja, maar op g-grond. |
| ECLI:NL:RBNHO:2016:6133 | Met regelmaat beledigend en negatief gedrag vertoond jegens zijn leidinggevende en collega’s, meermaals ongeoorloofd afwezig geweest, stelselmatig na aanvang van de tussen partijen overeengekomen werktijd verschenen voor het verrichten van zijn werkzaamheden, diverse malen onder invloed van alcohol op de werkvloer verschenen en niet gehouden aan de bij w.g. geldende veiligheidsvoorschriften. | Tien (!) officiële waarschuwingen gehad van werkgever. Werknemer heeft geen verbetering in houding en gedrag laten zien. | Nee | Geen | Ja |
| ECLI:NL:GHSHE:2016:2641 | Een bezem uit de bestelbus gegooid. De bezem heeft zijn collega niet geraakt, maar is rakelings langs diens gezicht gegaan. | Wel eerdere incidenten en waarschuwingen plaatsgevonden. | Nee | Geen | Ja, maar op g-grond. |
| ECLI:NL:RBNHO:2016:728 | Gedurende lange tijd schuldig gemaakt aan onheus en agressief gedrag tegenover collega’s en leidinggevenden. | Waarschuwing gekregen. Meerdere gesprekken over gedrag gevoerd. Dat er soms korte perioden van verbetering in gedrag werden gesignaleerd door w.g., doet niet af aan gedrag, omdat na iedere kortstondige periode van verbetering weer nieuwe incidenten plaatsvonden. | Nee | Geen | Ja |
| ECLI:NL:GHDHA:2016:2722 | Verkeersongenoegen tussen w.n. en derde; na bedreiging/intimidatie door derde bedreigt en slaat w.n. de derde met ijzeren staaf. | Nee, eenmalig incident. | Nee | Geen | Ja |

### 8. Ontbinden arbeidsovereenkomst i.v.m. in strijd handelen met instructies en/of protocollen

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Uitspraken** | **Gedraging werknemer** | **Invloed persoonlijke omstandigheden?** | **Instructie/protocol voldoende bekend bij w.n.?** | **Eerdere waarschuwingen gehad? Verbetering door w.n.?** | **Wordt de a.o. ontbonden?** |
| ECLI:NL:GHAMS:2016:2964 | Nalaten passende arbeid te verrichten tijdens ziekte. | Redelijk. Worden meegewogen | Uit het deskundigenoordeel van UWV blijkt dat w.n. passende arbeid kan verrichten. Was voldoende bekend met instructie. | Ook na gewaarschuwd en gesommeerd te zijn weigerde w.n. de arbeid te verrichten. | Ja |
| ECLI:NL:RBDHA:2017:2625 | Meerdere keren niet houden aan protocol voor ziekmelding vanuit het buitenland | N.v.t. | Er is sprake van een verzuimreglement. W.n. is meerdere malen hierop gewezen. | W.g. heeft w.n. meerdere malen gewaarschuwd i.v.m. het niet naleven van het reglement. | Ja |
| ECLI:NL:RBROT:2018:2137 | Geen melding gemaakt van het feit dat per abuis bedrijfsinformatie naar w.n. was verstuurd. Op onfatsoenlijke manier uitgelaten tegen collega’s over de organisatie. Niet aan regels houden voor het waarde transport. | N.v.t. | N.v.t. | De officiële waarschuwing was niet gerechtvaardigd. Er is niet gebleken dat w.n. eerder op de hoogte was van de inhoud van de e-mail of dat hij op enigerlei wijze zelf betrokken was bij het datalek. | Nee |
| ECLI:NL:RBOVE:2017:4251 | Volgt werkinstructies niet op, klachten van klanten over werkwijze w.n., geen goede werkhouding, niet aan protocol gehouden. | N.v.t. | Instructies waren voldoende duidelijk. | W.g. heeft niet, of niet voldoende, aangestuurd op verandering in de houding van w.n. W.g. had duidelijk moeten maken dat ontslag zou volgen, indien er geen verandering plaats zou vinden. Er zijn geen functioneringsgesprekken gevoerd. Met het versturen van 1 brief was de w.n. onvoldoende gewaarschuwd. W.g. had eerst disciplinaire maatregel in moeten zetten. | Nee |
| ECLI:NL:RBNNE:2016:5834 | Negeert verplichtingen uit a.o. Veroorzaakt onrust op de werkvloer. Negatieve werkhouding. Praat voortdurend en bezig met smartphone. Ondermijnt gezag leidinggevenden structureel. Houdt zich niet aan regels van het aankoopbeleid. | Lange dienstverband wordt meegewogen. | N.v.t. | Geen officiële waarschuwingen gegeven aan w.n. Ook geen aantekeningen gemaakt van de gedragingen van w.n. | Ja, maar niet op e-grond. Wordt ontbonden op basis van verstoorde arbeidsrelatie. |
| ECLI:NL:RBNNE:2016:183 | In strijd met de richtlijnen en protocollen zich schuldig gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag richting een patiënt. | Lange dienstverband en functioneren worden meegewogen. | Richtlijn over grensoverschrijdend gedrag was van toepassing. | N.v.t. | Nee |
| ECLI:NL:GHARL:2017:5579 | In strijd met veiligheidsvoorschriften gehandeld. | Lange dienstverband en goed functioneren wordt meegewogen. | Veiligheidsinstructies waren bekend bij w.n. Er is echter niet gebleken dat er voor het handelen en nemen van risico's als hier aan de orde een duidelijk sanctiebeleid binnen de organisatie geldt. | Geen eerdere waarschuwingen. W.n heeft niet eerder een soortgelijke fout gemaakt. | Nee |
| ECLI:NL:GHDHA:2017:1400 | Klant onvriendelijk te woord gestaan en verzuimt protocol te volgen. | De persoonlijke omstandigheden doen niets af aan de verwijtbaarheid van de gedraging. | Gelet op de achtergrond en het doel van de belscripts hadden de consequenties van het niet naleven duidelijk moeten zijn voor w.n. | Er is sprake van een éénmalig incident. | Nee |
| ECLI:NL:GHAMS:2017:3374 | Na meerdere malen aangesproken te zijn op het niet naleven van de regels die golden voor privéklussen, ook na invoering van het bedrijfsprotocol, waarin duidelijk is aangegeven dat een zero-tolerancebeleid gevoerd zou worden en dat overtreding van het protocol zou leiden tot beëindiging van het dienstverband, is w.n. doorgegaan met het overtreden van de regels | Leiden niet tot ander oordeel. | Er is een bedrijfsprotocol opgesteld waarin de regels die golden voor privéklussen zijn aangescherpt. Dit bedrijfsprotocol is door alle medewerkers voor gelezen, gezien en akkoord ondertekend. | Gaat om stelselmatig niet aan protocol houden. W.g. heeft w.n. meerdere malen aangesproken op zijn gedrag. | Ja |
| ECLI:NL:RBAMS:2016:5940 | Patiënt hele nacht op het toilet hebben laten zitten, dit vervolgens niet naar waarheid gerapporteerd. Medicijnen op verkeerde tijdstippen toegediend. Geen controlerondje gelopen. | Worden bij de beoordeling meegewogen. | Medewerkers zijn niet bekend met de consequenties als ze niet handelen conform voorschriften en protocollen. | N.v.t. | Nee |

**Legenda:**

*N.v.t*. = niet van toepassing. Komt niet in de uitspraak naar voren.

*W.n.* =werknemer.

*W.g.* = werkgever.

*O.o.s.v.* = ontslag op staande voet.

*A.o.* = arbeidsovereenkomst.

1. Art. 7:669 lid 3 sub e BW [↑](#footnote-ref-1)
2. Asser/Heerma van Voss 7-V/10.14 [↑](#footnote-ref-2)
3. Ontslag.nl, ‘Wat is het verschil tussen ontslag wegens verwijtbaar handelen en ontslag op staande voet?’, [www.ontslag.nl](http://www.ontslag.nl) [↑](#footnote-ref-3)
4. J.H. Bennaars 2018 [↑](#footnote-ref-4)
5. M. Diebels 2016, p. 192 [↑](#footnote-ref-5)
6. HR 23 april 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC0939, NJ 1993/504; HR 26 april 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2052, NJ 1996/609; HR 7 november 2014, ECLI:NL:HR:2014:3126, NJ 2014/498 [↑](#footnote-ref-6)
7. J. van Drongelen 2017, p. 175-181 [↑](#footnote-ref-7)
8. M. Diebels 2016, p. 191-192; zie ook Hoge Raad 12 februari 1999, NJ 1999, 643 Schrijvers/Van Essen [↑](#footnote-ref-8)
9. HR 19 februari 2016, ECLI:NL:HR:2016:290 [↑](#footnote-ref-9)
10. Kamerstukken II 2013/14, 33 818, 3, p. 49-51 [↑](#footnote-ref-10)
11. Asser/Heerma van Voss 7-V/315-316 [↑](#footnote-ref-11)
12. A.R. Houweling 2015, p. 774 en 775 [↑](#footnote-ref-12)
13. J.H. Bennaars 2018, par. 2.2.1; zie ook HR 30 maart 2018, ECLI:NL:HR:2018:484 [↑](#footnote-ref-13)
14. J. de Jong, ‘Vernietiging van een ontslag op staande voet: binnen 2 maanden bij verzoekschrift’, www.akd.nl, 2016 [↑](#footnote-ref-14)
15. P. Snijders, ‘Wat is een billijke vergoeding bij ontslag op staande voet?’, www.wsadvocaten.nl [↑](#footnote-ref-15)
16. W.H.A.C.M. Bouwens 2015, p. 170 [↑](#footnote-ref-16)
17. H.C. Geugjes 2016, p. 334-337 [↑](#footnote-ref-17)
18. Kamerstukken II 2013/14, 33 818, 3, p. 45 [↑](#footnote-ref-18)
19. UWV, ‘Werknemer en ontslag’, [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) [↑](#footnote-ref-19)
20. Ontslag.nl, ‘Wat is het verschil tussen ontslag wegens verwijtbaar handelen en ontslag op staande voet?, [www.ontslag.nl](http://www.ontslag.nl) [↑](#footnote-ref-20)
21. Kamerstukken II 2013/14, 33 818, 3, p. 99 en 106; zie ook Rb. Gelderland 27 juli 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:5508 [↑](#footnote-ref-21)
22. Rb. Midden-Nederland 20 september 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:5054 [↑](#footnote-ref-22)
23. Rb. Limburg 5 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3136 [↑](#footnote-ref-23)
24. Rb. Rotterdam 26 september 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:7329 [↑](#footnote-ref-24)
25. Rb. Noord-Holland 3 februari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:1680 [↑](#footnote-ref-25)
26. Rb. Noord-Holland 11 mei 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:3665 [↑](#footnote-ref-26)
27. Hof Den Haag 1 juli 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1868 [↑](#footnote-ref-27)
28. Rb. Limburg 5 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3136 [↑](#footnote-ref-28)
29. Hof Aruba 22 juni 2016, ECLI:NL:OGEAA:2016:434 [↑](#footnote-ref-29)
30. Hof Arnhem-Leeuwarden 14 maart 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:2479 [↑](#footnote-ref-30)
31. Rb. Amsterdam 17 februari 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:1130 [↑](#footnote-ref-31)
32. Rb. Noord-Holland 22 februari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:1515 [↑](#footnote-ref-32)
33. Rb. Amsterdam 7 oktober 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:6978 [↑](#footnote-ref-33)
34. Rb. Oost-Brabant 5 februari, ECLI:NL:RBOBR:2016:463 [↑](#footnote-ref-34)
35. Hof Arnhem-Leeuwarden 14 maart 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:2479 [↑](#footnote-ref-35)
36. Rb. Amsterdam 17 februari, ECLI:NL:RBAMS:2014:1130 [↑](#footnote-ref-36)
37. Rb. Noord-Holland 2 mei 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6133 [↑](#footnote-ref-37)
38. Hof Den Haag 1 juli 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1868 [↑](#footnote-ref-38)
39. Rb. Oost-Brabant 5 februari 2016, ECLI:NL:RBOBR:2016:463 [↑](#footnote-ref-39)
40. Rb. Amsterdam 17 februari 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:1130 [↑](#footnote-ref-40)
41. Rb. Noord-Holland 3 februari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:1680 [↑](#footnote-ref-41)
42. Hof Den Haag 1 juli 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1868 [↑](#footnote-ref-42)
43. Rb. Rotterdam 7 november 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:8654 [↑](#footnote-ref-43)
44. Rb. Overijssel 1 maart 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:1420 [↑](#footnote-ref-44)
45. Rb. Amsterdam 8 december, ECLI:NL:RBAMS:2017:10379 [↑](#footnote-ref-45)
46. Rb. Overijssel 28 november 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:4485 [↑](#footnote-ref-46)
47. Rb. Noord-Nederland 22 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:677 [↑](#footnote-ref-47)
48. Hof Den Haag 15 april 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1052 [↑](#footnote-ref-48)
49. Hof ’s-Hertogenbosch 2 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2161 [↑](#footnote-ref-49)
50. Rb. Rotterdam 1 december 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:9250 [↑](#footnote-ref-50)
51. Hof Den Haag 15 april 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1052 [↑](#footnote-ref-51)
52. Hof ’s-Hertogenbosch 2 juni 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2161 [↑](#footnote-ref-52)
53. Rb. Gelderland 25 februari 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:1534 [↑](#footnote-ref-53)
54. Hof Den Haag 15 april 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1052 [↑](#footnote-ref-54)
55. Rb. Overijssel 21 juli 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:2919 [↑](#footnote-ref-55)
56. Hof Den Haag 9 augustus 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2311 [↑](#footnote-ref-56)
57. Rb. Noord-Nederland 22 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:677 [↑](#footnote-ref-57)
58. Hof Arnhem-Leeuwarden 7 december 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:9871 [↑](#footnote-ref-58)
59. Rb. Noord-Holland 21 maart 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:2079 [↑](#footnote-ref-59)
60. Hof ’s-Hertogenbosch 10 oktober 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:4431 [↑](#footnote-ref-60)
61. Rb. Midden-Nederland 18 augustus 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:4199 [↑](#footnote-ref-61)
62. Hof Den Haag 24 augustus 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2722 [↑](#footnote-ref-62)
63. Rb. Noord-Holland 16 september 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:7646 [↑](#footnote-ref-63)
64. Rb. Zeeland-West-Brabant 13 november 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:7234 [↑](#footnote-ref-64)
65. Rb. Amsterdam 8 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8949 [↑](#footnote-ref-65)
66. Rb. Midden-Nederland 18 augustus 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:4199 [↑](#footnote-ref-66)
67. Rb. Noord-Holland 26 september 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:7646 [↑](#footnote-ref-67)
68. Hof Arnhem-Leeuwarden 7 december 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:9871 [↑](#footnote-ref-68)
69. Rb. Limburg 4 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6350 [↑](#footnote-ref-69)
70. Rb. Nood-Holland 6 juni 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:5046 [↑](#footnote-ref-70)
71. Rb. Amsterdam 15 september 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:6700 [↑](#footnote-ref-71)
72. Rb. Rotterdam 6 maart 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:2137 [↑](#footnote-ref-72)
73. Rb. Overijssel 1 november 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:4251 [↑](#footnote-ref-73)
74. Rb. Den Haag 16 maart 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:2625 [↑](#footnote-ref-74)
75. Hof Arnhem-Leeuwarden 13 januari 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:253 [↑](#footnote-ref-75)
76. Hof Arnhem-Leeuwarden 3 juli 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:5579 [↑](#footnote-ref-76)
77. Rb. Overijssel 1 november 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:4251 [↑](#footnote-ref-77)
78. Rb. Noord-Holland 23 maart 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:2592 [↑](#footnote-ref-78)
79. Hof Den Haag 23 mei 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:1400 [↑](#footnote-ref-79)
80. Rb. Noord-Nederland 22 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:677 [↑](#footnote-ref-80)
81. Rb. Gelderland 27 juli 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:5508 [↑](#footnote-ref-81)