

***‘De gelegenheid maakt de dief’***

**Een advies over de rechtsgeldigheid van een gegeven ontslag op staande voet wegens diefstal.**

**Toetsing van:**

**Afstudeeronderzoek**

**HBR-4-AS17-AS**

**Aantal woorden: 11.092**

**Hogeschool Leiden Opleiding HBO-Rechten**

Naam: T.P. Monteiro Mendonça Afstudeerbegeleider: mr. Bas den Boer

Studentennummer: 1095261 Onderzoeksdocent: mr. Mariann Mesman

Opdrachtgever: Narecht Advocaten

Reguliere kans

18 juni 2019

Klas RE4D Collegejaar 2018/2019, blok 16

# Voorwoord

Voor u ligt de scriptie ‘De gelegenheid maakt de dief’. In het kader van het afstuderen aan de opleiding HBO-rechten heb ik dit onderzoek uitgevoerd in opdracht van Narecht Advocaten.

In de periode van maart 2019 tot en met juni 2019 heb ik met behulp van mijn begeleiders vanuit Hogeschool Leiden en Narecht Advocaten een afstudeeronderzoek kunnen verrichten.

Bij dezen wil ik mevrouw Mesman en de heer Den Boer vanuit Hogeschool Leiden en Nadia Mahyou vanuit Narecht Advocaten bedanken voor de begeleiding. In de momenten waarop ik vast kwam te zitten, hebben zij mij altijd geholpen. Aan de hand van hun feedback heb ik mijn afstudeeronderzoek steeds kunnen verbeteren.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Tânia Monteiro Mendonça

Schiedam, 18 juni 2019

# Samenvatting

Het ontslag op staande voet is het zwaarste middel om de beëindiging van een arbeidsovereenkomst te kunnen bewerkstelligen. In 2017 heeft de Volkskrant een onderzoek verricht ten aanzien van de redenen waarom werknemers op staande voet worden ontslagen. In de top 10 neemt diefstal de eerste plek in. In het verleden hebben werknemers die ontslagen zijn vanwege diefstal, zich gewend tot Narecht Advocaten. Naar aanleiding van het artikel van de Volkskrant en de casuïstiek van de cliënten van Narecht Advocaten is Narecht Advocaten benieuwd naar hoe cliënten geadviseerd kunnen worden over de rechtsgeldigheid van een gegeven ontslag op staande voet.

Het doel van het onderzoek was Narecht Advocaten adviseren. De vraag die centraal stond was: ‘welk advies kan aan Narecht Advocaten worden gegeven over de rechtsgeldigheid van een ontslag op staande voet wegens diefstal door middel van wetgeving, literatuur- en jurisprudentieonderzoek?’. De centrale vraag is opgesplitst in vijf deelvragen. Om de theoretisch-juridische deelvragen te beantwoorden is er gebruik gemaakt van literatuur, wetgeving, jurisprudentie en parlementaire stukken. Zo is het duidelijk geworden wat de wettelijke vereisten voor een ontslag op staande voet wegens diefstal zijn en welke juridische maatregelen een cliënt kan nemen na een gegeven ontslag op staande voet. Aan de hand van vierentwintig uitspraken en zes gezichtspunten is er geanalyseerd onder welke feiten en omstandigheden de rechters een ontslag op staande voet wegens diefstal toe- en afwijzen.

De belangrijkste resultaten en conclusies zien er als volgt uit. Op grond van artikel (hierna: art.) 7:677 lid 1 Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) zijn de wettelijke vereisten voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet de aanwezigheid van een dringende reden en een onverwijlde opzegging door middel van een mededeling. In art. 7:678 lid 1 BW worden dringende redenen omschreven als zodanige daden, eigenschapen of gedragingen van de werknemer die ertoe leiden dat er niet van de werkgever gevergd mag worden om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Een dringende reden wordt geacht aanwezig te zijn bij diefstal wanneer de werknemer het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt, wat volgt uit art. 7:678 lid 2 onder BW.

De dringende reden bestaat uit een objectief en subjectief component. Bij de objectieve component gaat het erom wat anderen van de dringende reden vinden. Met andere woorden, zou een rechter de gedraging die tot het ontslag heeft geleid ook als dringend ervaren? Bij de subjectieve component gaat het erom wat de werkgever van de gedraging vindt. Als de gedraging zodanig onacceptabel is dat ontslag moet volgen, dan voldoet de werkgever aan de subjectieve component van de dringende reden. Daarnaast heeft de Hoge Raad bepaald dat er rekening moet worden gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Hoe ernstiger de gevolgen van het ontslag voor de werknemer zijn, hoe eerder er geen sprake zal zijn van een dringende reden. Zoals hiervoor benoemd dient het ontslag onverwijld te worden medegedeeld. Daarbij wordt opgemerkt dat er geen richtlijnen zijn voor wanneer er sprake is van een onverwijlde mededeling. De rechter bekijkt per geval wanneer de werkgever onverwijld heeft gehandeld. Ten slotte heeft de mededeling als doel dat de werknemer weet waar hij aan toe is en dat de werknemer zijn positie kan kiezen ten aanzien van het ontslag. De Hoge Raad laat echter toe dat de mededeling soms achterwege blijft. In zo’n geval moet het duidelijk voor de werknemer zijn geweest waarom hij ontslagen is.

Uit het jurisprudentieonderzoek volgt dat er geen sprake hoeft te zijn van een voltooide diefstal om van een rechtsgeldig ontslag op staande voet te kunnen spreken. Met andere woorden, poging tot diefstal levert ook een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Verder zien we in de rechtsgeldige ontslagen dat de werknemer het vertrouwen van de werkgever onwaardig is geworden volgens de rechter. In zulke gevallen wordt het ontslag op staande voet rechtsgeldig verklaard want er wordt immers voldaan aan de vereiste van art. 7:678 lid 2 onder d BW. Aan de andere kant mislukt het bewijzen van de aanwezigheid van de dringede reden meestal vanwege onvoldoende bewijsmiddelen. De bewijslast ligt bij de werkgever en er wordt regelmatig gebruik gemaakt van camerabeelden. Indien de camerabeelden duidelijk zijn en goed weergeven hoe de diefstal heeft plaatsgevonden en wie de diefstal heeft gepleegd, is er eerder sprake van een dringende reden. De persoonlijke omstandigheden van de werknemer spelen een rol in de procedure, maar de rechter kan de persoonlijke omstandigheden passeren door de aard en de ernst van de gedraging die tot het ontslag heeft geleid. Daarnaast maken werkgevers gebruik van beleid ten aanzien van diefstal. In het geval dat de werkgever strikte handhaving van het beleid hanteert en het beleid regelmatig onder de aandacht van de werknemers brengt, is er eerder sprake van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Dit heeft te maken met het feit dat de werknemers bekend zijn met de consequenties van bepaalde gedragingen. Ten slotte spreekt de rechter regelmatig over een ander minder ingrijpende maatregel zoals een waarschuwing of een looninhouding. Het gaat hier om een minder drastische stap die de werkgever had moeten of kunnen nemen voordat de werkgever overging tot ontslag op staande voet. Zo’n stap houdt niet per se in dat een werknemer niet kan of niet mag worden ontslagen. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan in sommige gevallen op zijn plaats zijn.

Tot slot is Narecht Advocaten aanbevolen om eerst goed vast te stellen wat er gebeurd is en welke bewijsmiddelen beschikbaar zijn. Dit komt doordat de aanwezigheid van de dringende reden regelmatig mislukt vanwege onvoldoende bewijs. Verder wordt Narecht Advocaten aanbevolen om verder onderzoek te doen naar de persoonlijke omstandigheden. Verder onderzoek in de persoonlijke omstandigheden van de werknemer kan worden uitgebreid naar alle dringende redenen en daardoor misschien een duidelijkere lijn weergeven van hoe de rechter de aard en de ernst van de gedraging tegenover de persoonlijke omstandigheden afweegt. Daarnaast is er aanbevolen om te controleren of de werkgever een beleid hanteert. Mocht er geen beleid zijn ten aanzien van diefstal, dan is het verstandig om de werkgever te adviseren om beleid te laten opstellen door Narecht Advocaten of een derde partij. Daarbij hoort dat het beleid regelmatig onder de aandacht van de werknemers wordt gebracht zodat de werknemers bewust worden van de sancties in het geval dat het beleid niet wordt nageleefd. Tot slot lopen de belangen van de werknemer en de werkgever uiteen. De werknemer wil terug naar zijn werk of een vergoeding zien voor het abrupte einde van zijn arbeidsovereenkomst, terwijl de werkgever de werknemer niet terug in dienst wil nemen en niet bereid is om vergoedingen te betalen. Als de winningskans van de cliënt niet groot is, kan de cliënt geadviseerd worden om een vaststellingsovereenkomst te laten opstellen. Op deze manier staat de cliënt niet met lege handen.

# Inhoudsopgave

[Afkortingen 7](#_Toc11588380)

[Hoofdstuk 1. Inleiding 8](#_Toc11588381)

[1.1. Aanleiding onderzoek en probleemanalyse 8](#_Toc11588382)

[1.2. Doelstelling, centrale vraag en deelvragen 8](#_Toc11588383)

[1.3. Operationaliseren van begrippen 9](#_Toc11588384)

[1.4. Onderzoeksmethode, verantwoording per deelvraag 9](#_Toc11588385)

[1.5. Leeswijzer 10](#_Toc11588386)

[Hoofdstuk 2. Juridisch kader 11](#_Toc11588387)

[2.1. Wettelijke vereisten ontslag op staande voet 11](#_Toc11588388)

[2.1.1. Dringende reden 11](#_Toc11588389)

[2.1.2. Mededeling 13](#_Toc11588390)

[2.1.3. Onverwijld 14](#_Toc11588391)

[2.2. Ontslag op staande voet wegens diefstal 15](#_Toc11588392)

[2.3. Juridische mogelijkheden na het ontslag 16](#_Toc11588393)

[2.4. Klassiekers op het gebied van diefstal 17](#_Toc11588394)

[2.5. Tussenconclusies 18](#_Toc11588395)

[Hoofdstuk 3. Resultaten 20](#_Toc11588396)

[3.1. Resultaten bij een rechtsgeldig ontslag op staande voet 20](#_Toc11588397)

[3.1.1. Gebeurtenis 20](#_Toc11588398)

[3.1.2. Dringende reden 20](#_Toc11588399)

[3.1.3. Bewijsmiddelen 21](#_Toc11588400)

[3.1.4. Persoonlijke omstandigheden 21](#_Toc11588401)

[3.1.5. Bedrijfsbeleid 22](#_Toc11588402)

[3.2. Resultaten bij een niet rechtsgeldig ontslag op staande voet 22](#_Toc11588403)

[3.2.1. Gebeurtenis 23](#_Toc11588404)

[3.2.2. Dringende reden 23](#_Toc11588405)

[3.2.3. Bewijsmiddelen 23](#_Toc11588406)

[3.2.4. Persoonlijke omstandigheden 23](#_Toc11588407)

[3.2.5. Bedrijfsbeleid 24](#_Toc11588408)

[3.2.6. Andere maatregel 24](#_Toc11588409)

[3.3. Tussenconclusie 25](#_Toc11588410)

[Hoofdstuk 4. Conclusies 27](#_Toc11588411)

[Hoofdstuk 5. Aanbevelingen 29](#_Toc11588412)

[Bronnenlijst 31](#_Toc11588413)

[Bijlagen 34](#_Toc11588414)

# Afkortingen

AVG Algemene verordening gegevensbescherming

Art. Artikel

BW Burgerlijk Wetboek

Sr Wetboek van Strafrecht

# Hoofdstuk 1. Inleiding

## 1.1. Aanleiding onderzoek en probleemanalyse

Cees[[1]](#footnote-1), geboren op 9 november 1970, is zeven jaar in dienst bij een schildersbedrijf. Het schildersbedrijf houdt zich bezig met het verkopen van verschillende verfsoorten en verfbenodigdheden. In de jaren die Cees werkzaam was, heeft hij altijd goed gefunctioneerd. Hij begon als verkoper en heeft zichzelf ontwikkeld tot leidinggevende. De inkoopafdeling meldde aan de directeur dat na het uitvoeren van de tellingen regelmatig grote aantallen verfpotten niet terug te vinden waren. Met andere woorden, er wordt verf gekocht maar niet verkocht. De directeur gaf de werknemers de kans om zelf naar voren te komen, maar de kans is onbenut gebleven. Na het uitvoeren van een dergelijk onderzoek (camerabeelden en rechercherapport) is Cees beschuldigd van stelen van verfpotten. De directeur ontsloeg Cees op staande voet. Cees, vader van drie minderjarige kinderen, wendt zich ten einde raad tot een advocaat.

Narecht Advocaten is een algemeen advocatenkantoor in het centrum van Rotterdam. In dit kantoor zijn drie advocaten en een aantal juristen werkzaam. Het doel van Narecht Advocaten is het verlenen van juridische bijstand aan zowel particulieren als ondernemers. Dit doet Narecht Advocaten in onder andere het arbeids-, het bestuurs-, het huur-, het insolventie-, het familie-, het ondernemings- en het strafrecht.

Niet lang na de hierboven beschreven zaak verscheen een artikel in de Volkskrant.[[2]](#footnote-2) In het artikel wordt vastgesteld dat stelen van de baas de meest voorkomende reden is voor ontslag op staande voet in Nederland.

De zaak van Cees en het artikel in de Volkskrant zijn aanleidingen geweest voor Narecht Advocaten om te willen weten hoe zowel werknemers als werkgevers na een ontslag op staande voet wegens diefstal geadviseerd kunnen worden over de rechtsgeldigheid van dit ontslag.

## 1.2. Doelstelling, centrale vraag en deelvragen

Het doel van dit onderzoek is te weten komen hoe zowel werknemers als werkgevers na een ontslag op staande voet wegens diefstal door Narecht Advocaten geadviseerd kunnen worden over de rechtsgeldigheid van dit ontslag door middel van wetgeving, literatuur- en jurisprudentieonderzoek.

In dit onderzoek staat de volgende vraag centraal: welk advies kan aan Narecht Advocaten worden gegeven over de rechtsgeldigheid van een ontslag op staande voet wegens diefstal door middel van wetgeving, literatuur- en jurisprudentieonderzoek?

De centrale vraag wordt opgesplitst in vijf deelvragen.

*Theoretisch-juridische deelvragen*

1. Wat zijn de voorwaarden voor een ontslag op staande voet?

2. Wat zijn de voorwaarden voor een ontslag op staande voet wegens diefstal?

3. Welke juridische maatregelen kunnen worden getroffen na een ontslag op staande voet?

*Praktijkgerichte deelvragen*

4. Onder welke feiten en omstandigheden op grond van jurisprudentieonderzoek wijzen kantonrechters een ontslag op staande voet wegens diefstal toe?

5. Onder welke feiten en omstandigheden op grond van jurisprudentieonderzoek wijzen kantonrechters een ontslag op staande voet wegens diefstal af?

## 1.3. Operationaliseren van begrippen

In dit onderzoek staat het ontslag op staande voet wegens diefstal centraal. Onder diefstal wordt verstaan, iemand die een goed dat aan een ander toebehoort wegneemt met het doel om dat goed voor zichzelf te houden, zie art. 310 Wetboek van Strafrecht (hierna: Sr).

## 1.4. Onderzoeksmethode, verantwoording per deelvraag

Voor de beantwoording van de theoretisch-juridische deelvragen is er gebruik gemaakt van de volgende boeken: Asser-serie[[3]](#footnote-3), Sdu Commentaar Arbeidsrecht thematisch editie 2016[[4]](#footnote-4), Het ontslagrecht in de praktijk[[5]](#footnote-5) en Het ontslagrecht[[6]](#footnote-6).

De eerste deelvraag gaat in op de wettelijke vereisten van art. 7:677 lid 1 BW. Om de wettelijke vereisten uit te leggen is er gebruik gemaakt van literatuur, wetgeving en jurisprudentie.

Na de vereisten van art. 7:677 lid 1 BW werd er dieper ingegaan op de ‘dringende reden’. De wet geeft in art. 7:678-679 BW dringende redenen weer. De dringende reden “diefstal”, op grond van art. 7:678 lid 2 onder d BW, komt in de tweede deelvraag aan bod.

In de derde deelvraag is er gekeken naar welke juridische maatregelen de werknemer en de werkgever kunnen treffen na het gegeven ontslag. Daarbij is er gebruik gemaakt van wetgeving en kamerstukken. Het juridisch kader wordt afgesloten met twee belangrijke arresten op het gebied van ontslag op staande voet wegens diefstal.

Om de praktijkgerichte deelvragen te beantwoorden zijn er twaalf uitspraken geanalyseerd waarbij een werknemer terecht is ontslagen en twaalf uitspraken geanalyseerd waarbij een werknemer onterecht is ontslagen. Om zowel werkgevers als werknemers te adviseren is het van belang om te weten welke feiten en omstandigheden door de kantonrechter worden meegenomen in zijn besluit omtrent de rechtsgeldigheid van het gegeven ontslag. Om de uitspraken te filteren is er gekozen voor uitspraken tussen 1 januari 2017 tot en met 31 maart 2019 en zijn de volgende zoektermen gebruikt: diefstal, ontslag op staande voet, (on)terecht en (niet) rechtsgeldig. Na het selecteren van de vierentwintig uitspraken zijn er acht gezichtspunten gebruikt om tot een analyse te komen. De gezichtspunten zijn:

1. Wat is er gebeurd?
2. Is er sprake van een dringende reden?
3. Is de arbeidsovereenkomst onverwijld opgezegd?
4. Is het ontslag onverwijld medegedeeld aan de werknemer?
5. Zijn er persoonlijke omstandigheden?
6. Wat zijn de bewijsmiddelen?
7. Wat is het bedrijfsbeleid ten aanzien van diefstal?
8. Kon een andere maatregel worden ingezet?

Tijdens het uitvoeren van het jurisprudentieonderzoek zijn de gezichtspunten 2 en 3 onvoldoende ter sprake gekomen. De gezichtspunten 2 en 3 worden daarom in de vierde en vijfde deelvraag buiten beschouwing gelaten. Verder kwam gezichtspunt 8 in de vierde deelvraag onvoldoende ter sprake waardoor een conclusie niet kon worden getrokken. Doordat er geen conclusie kon worden getrokken, is er gekozen om gezichtspunt 8 in de derde deelvraag buiten beschouwing te laten. Hoewel er drie gezichtspunten buiten beschouwing zijn gelaten, leverde het jurisprudentieonderzoek alsnog conclusies op die betrouwbaar en bruikbaar zijn voor Narecht Advocaten.

## 1.5. Leeswijzer

In het tweede hoofdstuk, het juridisch kader, worden de theoretisch-juridische deelvragen beantwoord. In het juridisch kader gaan we in op de wettelijke vereisten voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet, de dringende reden ‘diefstal’ en de juridische maatregelen na een gegeven ontslag. In dit hoofdstuk wordt literatuur, kamerstukken en jurisprudentie behandeld. Het juridisch kader wordt afgesloten met een tussenconclusie.

Na het tweede hoofdstuk komen de resultaten uit het jurisprudentieonderzoek aan bod. De analyse per uitspraak vindt u in de bijlagen. In het hoofdstuk resultaten wordt per gezichtspunt een conclusie getrokken. Dit hoofdstuk eindigt met een vergelijking van de resultaten uit beide deelvragen en een tussenconclusie.

In het vierde hoofdstuk, de conclusies, wordt de centrale vraag beantwoord met behulp van de tussenconclusies van het juridisch kader en de resultaten.

Het onderzoeksrapport wordt in het vijfde hoofdstuk afgesloten met de aanbevelingen. Daarin worden de benodigde volgende stappen beschreven. De beroepsproducten vindt u in bijlagen 25 en 26. Het eerste beroepsproduct is bedoeld voor de cliënten van Narecht Advocaten. Het tweede beroepsproduct dient ter ondersteuning voor Narecht Advocaten bij het geven van een advies aan een cliënt.

# Hoofdstuk 2. Juridisch kader

Na zeven jaar in dienst te zijn geweest, kwam het ontslag voor Cees als een grote klap. De werkgever was niet geïnteresseerd in een beëindigingsovereenkomst en heeft deze na de onderhandelingen ook niet aangeboden. De belangrijkste vraag voor Cees is: kan het ontslag stand houden in de rechtbank?

In de eerste paragraaf van dit hoofdstuk worden de wettelijke vereisten van een ontslag op staande voet afzonderlijk doorlopen. Vervolgens wordt aandacht besteed aan de dringende reden ‘diefstal’. Daarna worden de juridische mogelijkheden na een ontslag toegelicht. Het literatuuronderzoek wordt gevolgd met relevante jurisprudentie van de Hoge Raad en wordt afgesloten met een tussenconclusie.

## 2.1. Wettelijke vereisten ontslag op staande voet

Art. 7:677 lid 1 BW luidt:

*“Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst* ***onverwijld op te zeggen*** *om een* ***dringende reden****, onder* ***onverwijlde mededeling*** *van die reden aan de wederpartij.”*

Op grond van art. 7:677 lid 1 BW zijn de vereisten voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet: een dringende reden, onverwijlde opzegging en onverwijlde mededeling. In de volgende paragrafen worden de vereisten afzonderlijk nagelopen.

### 2.1.1. Dringende reden

Voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet dient er ten eerste een dringende reden aanwezig te zijn. De dringende reden voor de werkgever vinden we in art. 7:678 BW en de dringende reden voor de werknemer vinden we in art. 7:679 BW. In dit onderzoeksrapport focussen we op het geval dat de werkgever de werknemer op staande voet ontslaat. Er wordt dus enkel gekeken naar de dringende reden van art. 7:678 BW.

In art. 7:678 lid 1 BW wordt als dringende reden aangemerkt:

*“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.”*

De dringende reden dient te voldoen aan twee componenten: een objectief en subjectief component.

Een objectief component houdt in dat een ander weldenkend mens de reden voor ontslag ook als dringend zou moeten ervaren. De invulling van de dringende reden is onder andere afhankelijk van: relevante maatschappelijke opvattingen, rechterlijke opvattingen op grond van art. 3:12 BW en de denkwijze van de omgeving waarin de werkgever en de werknemer zich bevinden.[[7]](#footnote-7)

Verder moet er sprake zijn van een subjectief component. Met andere woorden, de partij die de arbeidsovereenkomst onverwijld opzegt, moet de reden zelf als dringend ervaren. Doordat de opzeggende partij de reden als zodanig dringend ervaart, moet volgens de opzeggende partij ontslag volgen. De objectieve en subjectieve component vormen samen de vereiste dringende reden en moeten los van elkaar worden gezien.[[8]](#footnote-8)

Artikel 7:678 lid 2 BW geeft voorbeelden weer van gevallen waarbij een dringende reden aanwezig kan zijn voor de werkgever. Ter illustratie: de werkgever misleiden tijdens de sollicitatieprocedure (onder a), onbekwaam zijn voor het verrichten van werk (onder b), diefstal (onder d), werkweigering (onder j) enzovoorts. De opsomming in art. 7:678 lid 2 BW is imperatief. Met imperatief wordt bedoeld dat niet in alle gevallen waarin een genoemde omstandigheid zich voordoet, de rechter zal concluderen dat er sprake is van een dringende reden.[[9]](#footnote-9)

Daarnaast bepalen vroegere gedragingen van de werknemer of de gedraging die tot het ontslag heeft geleid een dringende reden oplevert. De gedraging die tot het ontslag op staande voet leidt, kan voor een werkgever de gedraging zijn die onder geen enkele omstandigheid geaccepteerd wordt.[[10]](#footnote-10)

*Verwijtbaarheid*

Er hoeft geen sprake te zijn van verwijtbaarheid aan de kant van de werknemer om van een dringende redenen te kunnen spreken. De Hoge Raad heeft in een arrest in 1915 bepaald dat een dringende reden aanwezig kan zijn zonder dat er sprake is van een tekortkoming in de nakoming van de werknemer.[[11]](#footnote-11) Hetzelfde geldt in gevallen van schuld of opzet. Met andere woorden, een dringende reden kan ook aanwezig zijn zonder dat er sprake is van schuld of opzet vanuit de kant van de werknemer.[[12]](#footnote-12)

In de volgende subparagraaf wordt er gekeken naar de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. De persoonlijke omstandigheden worden overwogen om te beslissen of er sprake is van een dringende reden.

#### **2.1.1.1. Persoonlijke omstandigheden**

In 1999 heeft de Hoge Raad duidelijk gemaakt dat bij de vraag of er sprake is van een dringende reden, rekening moet worden gehouden met de omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang.[[13]](#footnote-13)

Om te beginnen speelt de aard en ernst van de aangevoerde dringende reden door de werkgever een rol. Verder moet er gekeken worden naar het dienstverband, de duur van het dienstverband en de manier waarop de werknemer zijn dienstverband vervult. Als laatste zijn de leeftijd en de gevolgen van het ontslag op staande voet voor de werknemer van belang. In één van haar arresten uit 1999 heeft de Hoge Raad de belangenafweging geïntroduceerd. Indien de hiervoor genoemde factoren ertoe leiden dat de gevolgen van het ontslag op staande voet te ernstig zijn voor de werknemer, dan is er geen sprake van een dringende reden. De werknemer moet zijn persoonlijke omstandigheden zelf aanvoeren in de procedure, nu de rechter niet ambtshalve onderzoek doet hiernaar.[[14]](#footnote-14) Aangezien er sprake is van een belangenafweging, staat het belang van de werkgever tegenover het belang van de werknemer.[[15]](#footnote-15) Om het contrast weer te geven, volgen hierna twee voorbeelden.

Een buschauffeur reed een wegwerker met opzet aan nadat de wegwerker de buschauffeur een stopteken had gegeven terwijl de buschauffeur al was gestopt met rijden. Aan dit ongeluk had de wegwerker geen letsel overgehouden. De buschauffeur werd echter veroordeeld wegens poging tot zware mishandeling. De kantonrechter in Lelystad vond dat de buschauffeur niet ontslagen mocht worden vanwege zijn persoonlijke omstandigheden. De buschauffeur was reeds twintig jaar in dienst, zou over twee jaar met pensioen gaan, had gezondheidsklachten, een hoge hypotheekschuld en de kans dat hij een andere baan zou vinden was klein.[[16]](#footnote-16)

In het tweede voorbeeld gaat het om een werknemer die steeds te laat uitklokt en onterecht pauzes neemt. Het beleid van de werkgever houdt in dat werknemers na de werkzaamheden tijdig moeten uitklokken wegens de financiële en organisatorische gevolgen voor het bedrijf. Verder hebben de werknemers bij diensten korter dan 5,5 uur geen recht op pauze. De werknemer werd wegens het verkeerd uitklokken en/of onterecht pauze nemen drie keer gewaarschuwd. De werknemer voerde aan dat hij een pauze had genomen omdat hij een pijnstiller moest innemen vanwege gezondheidsklachten. De rechter in Amsterdam vond dat het ontslag terecht was gegeven, omdat de werknemer bekend was met het beleid van de werkgever. Bovendien werd de werknemer daar vaak voor gewaarschuwd.[[17]](#footnote-17)

In de volgende paragraaf komt de vereiste ‘mededeling’ aan bod.

### 2.1.2. Mededeling

De dringende reden behoort onverwijld met het ontslag op staande voet aan de werknemer te worden medegedeeld. Dit heeft een tweeledig doel. Ten eerste weet de werknemer waar hij aan toe is. Ten tweede kan de werknemer zijn standpunt ten aanzien van het ontslag op staande voet bepalen.[[18]](#footnote-18)

De werkgever is de partij die moet bewijzen dat het ontslag op staande voet onverwijld is medegedeeld aan de werknemer.[[19]](#footnote-19) In het geval dat het duidelijk is voor de werknemer waarom hij op staande voet wordt ontslagen, kan de onverwijlde mededeling achterwege blijven.[[20]](#footnote-20) Een voorbeeld hiervan zien we in een arrest van de Hoge Raad in 2016. Deze zaak ging over een werknemer, werkzaam bij KLM Security Services, die bekend was met het beleid dat het niet toegestaan is om in de eigendommen van derden te zoeken. Dit levert volgens dit beleid diefstal op. De werknemer leefde de regels niet na, werd daarmee geconfronteerd en vervolgens op staande voet ontslagen. Volgens de Hoge Raad, als de werknemer in zo’n geval geconfronteerd wordt met zijn gedraging en daaruit een ontslag op staande voet volgt, is het duidelijk voor de werknemer waarom hij ontslagen wordt.[[21]](#footnote-21)

Tot slot gelden er geen vormvoorschriften voor de mededeling van het ontslag op staande voet. Het wordt echter geadviseerd om de mededeling schriftelijk dan wel per aangetekende brief te versturen. Dit voorkomt bewijsrechtelijke problemen.[[22]](#footnote-22)

In paragraaf 2.1.3 gaan we dieper op de vereiste ‘onverwijld’ in.

### 2.1.3. Onverwijld

Om tot een rechtsgeldig ontslag op staande voet te komen, moet de arbeidsovereenkomst onverwijld worden opgezegd. Het gaat hier om het moment waarop de wederpartij op de hoogte is of op de hoogte had moeten zijn van de gedraging die een dringende reden oplevert.[[23]](#footnote-23)

Van de werkgever wordt verwacht dat hij het ontslag snel doorzet, maar hoe snel de werkgever het ontslag doorzet, hangt van de omstandigheden van het geval af. De factoren die hierbij een rol spelen zijn:

* De aard en omvang van een eventueel vereist onderzoek;
* De voorzichtigheid die bij het instellen van zo’n onderzoek nodig is zodat er geen onrust in het bedrijf ontstaat;
* De behoefte om juridisch advies te vragen en om bewijsmateriaal te verzamelen en;
* De in acht te nemen zorg van de werkgever om te voorkomen dat, bij ongegrond bevinding van het vermoeden, de werknemer in zijn gerechtvaardigde belangen zou worden geschaad.

De werkgever moet onverwijld actie ondernemen, maar volgens het Arnhemse Hof is een termijn van zes maanden tussen de verdenking en de constatering van de fraudepraktijken van een accountmanager ook onverwijld. In die zaak was een onderzoek noodzakelijk om de juiste feiten te kunnen vaststellen en om te bewijzen dat de accountmanager frauduleuze handelingen verrichtte.[[24]](#footnote-24)

Verder moet de werknemer ontslagen worden door iemand die bevoegd is tot ontslagverlening. Het tijdstip waarop de bevoegde persoon kennis heeft genomen van de feiten en de dringende reden(en) voor het ontslag op staande voet is dus beslissend. Na dit tijdstip nog aarzelen met het geven van ontslag door de bevoegde persoon is in strijd met de vereiste onmiddellijkheid.[[25]](#footnote-25)

Anderzijds zijn er situaties denkbaar waarbij na een onacceptabele gedraging de werkgever de werknemer een termijn geeft zodat de werknemer zelf ontslag kan nemen. Als de werknemer na het verstrijken van de termijn nog steeds geen ontslag indient, dan gaat de werkgever over tot ontslag op staande voet. In zulke situaties kan de werknemer aanvoeren dat er geen sprake is van een onverwijlde opzegging, omdat er is gewacht met het geven van het ontslag. Volgens het Keller/Van Kimmenade arrest is er in zo’n situatie volgens de Hoge Raad alsnog sprake van een onverwijlde opzegging.[[26]](#footnote-26)

Concluderend: er kan tussen de opzegging van de arbeidsovereenkomst en het einde van de dienstbetrekking een tijdsverloop aanvaardbaar zijn onder omstandigheden. Een dag of zes maanden na het vaststellen van de dringende reden kan door de rechter als onverwijld worden gezien. Een standaard termijn is er niet.

## 2.2. Ontslag op staande voet wegens diefstal

In de hiervoor paragrafen hebben we de voorwaarden voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet besproken. In deze paragraaf leggen we de nadruk op de dringende reden ‘diefstal’. De wettelijke grondslag voor de dringende reden vinden we in art. 7:678 lid 2 onder d BW. Dit artikel luidt:

*“Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden: wanneer hij zich schuldig maakt aan* ***diefstal****, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij* ***het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt****.”*

Met andere woorden, wanneer de werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, waardoor de werkgever hem niet meer kan vertrouwen, kan dat een dringende reden opleveren. Bij diefstal wordt snel gebruik gemaakt van strafrechtelijke termen zoals “het zich wederrechtelijk toe-eigenen” van een geldbedrag. Anders dan de Arnhemse kantonrechter in 2015[[27]](#footnote-27), suggereert de Hoge Raad in 2016[[28]](#footnote-28) dat het gebruik maken van strafrechtelijke begrippen, zoals diefstal art. 310 Sr, leidt er niet toe dat het delict volledig bewezen hoeft te worden bij een ontslag op staande voet. Het is dus mogelijk dat een werknemer strafrechtelijk vrijgesproken wordt van (poging tot) diefstal en alsnog terecht op staande voet is ontslagen.[[29]](#footnote-29) In het arrest van de Hoge Raad in 2016 wordt in dat geval onder diefstal verstaan ‘het onbevoegd meenemen en doorzoeken van bagage en/of post’.[[30]](#footnote-30)

Verder hoeven de verschillende gepleegde misdrijven niet tegen de werkgever te zijn gepleegd. Het belangrijkste is dat de werknemer het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt. Tevens hoeft hetgeen is gestolen niet kostbaar te zijn.[[31]](#footnote-31) Diefstal van een tijgerbrood[[32]](#footnote-32) en het leegeten van een geopend zakje noten[[33]](#footnote-33) is voldoende. In 2001 leverde het leegeten van een geopend zakje noten een rechtsgeldig ontslag op staande voet op. Echter, kwam de kantonrechter in Haarlem in 2008 tot een ander oordeel op grond van de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. De werknemer zou door het ontslag in een slechte financiële positie raken met zijn gezin met twee minderjarige kinderen.[[34]](#footnote-34) Op 20 mei 2019 is wederom een zaak gepubliceerd van dezelfde werkgever. De kantonrechter in Noord-Holland heeft besloten dat de werkneemster die een stukje eten had geproefd om vast te stellen of er sprake is van een vis- of vleesgerecht niet ontslagen mocht worden. De werkneemster mocht niet ontslagen worden vanwege het feit dat zij lang in dienst was en goed functioneerde. Daarnaast was er bij een soortgelijk geval van een andere werknemer geen sprake van een rechtsgeldig ontslag waardoor de werkgever de werknemer in dienst moest houden en een waarschuwing geven.[[35]](#footnote-35)

In de volgende paragraaf worden de juridische mogelijkheden na een gegeven ontslag op staande voet uiteengezet.

## 2.3. Juridische mogelijkheden na het ontslag

Na het gegeven ontslag op staande voet kunnen zowel de werkgever als de werknemer juridische maatregelen treffen.

De werknemer kan binnen twee maanden na het gegeven ontslag op staande voet de kantonrechter primair verzoeken om het ontslag te vernietigen vanwege het ontbreken van zijn instemming. Dit vloeit voort uit art. 7:686a lid 4 onder a BW jo art. 7:681 lid 1 onder a BW. Daarnaast kan de voormalige werknemer subsidiair op grond van art. 7:672 lid 10 BW schadevergoeding verzoeken omdat de werkgever een onregelmatige opzegtermijn in acht heeft genomen. Indien de werknemer langer dan 24 maanden in dienst is geweest, kan de werknemer transitievergoeding verzoeken op grond van art. 7:673 BW. Ten slotte kan de werknemer een billijke vergoeding op grond van art. 7:681 lid 1 onder a BW verzoeken.

Een andere mogelijkheid voor de werknemer is een beroep doen op wanprestatie en daarbij schadevergoeding vorderen op grond van art. 6:74 BW.

De werknemer dient de aanwezigheid van de dringende reden te betwisten. Daarentegen kan de werkgever de kantonrechter verzoeken om toekenning van gefixeerde schadevergoeding volgens art. 7:677 lid 2 BW. Gefixeerde schadevergoeding is ter sprake in gevallen waarbij een partij de wederpartij door opzet of schuld een dringende reden heeft gegeven, waardoor de wederpartij de arbeidsovereenkomst onverwijld opzegt. Als de werkgever toekenning van gefixeerde schadevergoeding vraagt, dan wordt de hoogte daarvan bepaald door het soort arbeidsovereenkomst. In het geval dat het om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gaat, dan gaat de gefixeerde schadevergoeding om het loon over de niet in acht genomen opzegtermijn. Dit volgt uit art. 7:680 lid 1 BW. Indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarbij tussentijds opzegging contractueel niet is vastgelegd, dan gaat de gefixeerde schadevergoeding om het loon over de resterende looptijd van het contract, art. 7:677 lid 4 BW.[[36]](#footnote-36) Als de werkgever twijfelt of de dringende reden voldoende is voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet, kan de werkgever de kantonrechter verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.[[37]](#footnote-37) De wettelijke grondslag van ontbinding vinden we in art. 7:671b lid 1 onder a BW.

Tot slot, sinds de invoering van de Wet werk en zekerheid van juli 2015 is het mogelijk voor de partij die oneens is met de beslissing van de kantonrechter om in hoger beroep te gaan. Zowel werkgevers als werknemers kunnen hiervan gebruik maken. Mocht een partij het oneens zijn met de beslissing van het gerechtshof, dan is er de mogelijkheid om in cassatie te gaan bij de Hoge Raad. De wettelijke grondslag van deze rechtsgang vinden we terug in art. 7:686 BW.

In de volgende paragraaf komt relevante jurisprudentie van de Hoge Raad aan bod.

## 2.4. Klassiekers op het gebied van diefstal

**HEMA, twee blikken motorolie[[38]](#footnote-38)**

Prins werd na 35 jaar in dienst te zijn geweest op staande voet ontslagen omdat hij twee blikken motorolie had meegenomen zonder af te rekenen. Prins verloor het beroep en het hoger beroep. Bij de Hoge Raad kreeg Prins echter wel gelijk. De Hoge Raad overwoog dat bij het beantwoorden van de vraag of er sprake is van een dringende reden de persoonlijke omstandigheden van de werknemer dienen te worden betrokken.

In de belangenafweging heeft de Hoge Raad rekening gehouden met het feit dat Prins de blikken motorolie had meegenomen op zijn laatste werkdag. Verder hebben geen eerdere vergrijpen plaatsgevonden, dan wel er zijn geen eerdere vergrijpen bewezen. Prins had in de procedure aangevoerd dat door het ontslag op staande voet hij geen aanspraak meer zou hebben op de beëindigingsovereenkomst waarin een aanvullende uitkering tot pensioen was afgesproken. Daarnaast had Prins aangevoerd dat het ontslag grote financiële gevolgen voor hem zou hebben. De gevolgen zouden niet in verhouding zijn met het misdrijf waarvan hij wordt verweten. De Hoge Raad was van mening dat de rechtbank de (persoonlijke) omstandigheden van Prins niet had betrokken in haar beoordeling en dit was in strijd met art. 7:678 BW.[[39]](#footnote-39)

**Azizou/De Bijenkorf[[40]](#footnote-40)**

De Bijenkorf heeft een strikt beleid om te voorkomen dat winkelgoederen worden gestolen. In de arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar de huisregels. In het beleid staat dat bewezen diefstal/fraude wordt gevolgd door aangifte bij de politie en een ontslag op staande voet. Het beleid wordt regelmatig onder aandacht van de werknemers gebracht. De werknemer had een broek en een jas in de uitverkoop meegenomen zonder toestemming en betaling van de goederen. De persoonlijke omstandigheden van de werknemer worden afgewogen tegen de aard en ernst van de dringende reden. Echter, zelfs indien de gevolgen van het ontslag ingrijpend zijn voor de werknemer, kan het ontslag op staande voet alsnog terecht worden gegeven. In Azizou/De Bijenkorf arrest was de Hoge Raad van oordeel dat het ontslag terecht was gegeven omdat Bijenkorf voldoende zwaarwegende redenen had om het beleid tegen diefstal strikt te handhaven. De werknemer was op de hoogte van het beleid en schond het vertrouwen van de werkgever.

## 2.5. Tussenconclusies

Uit het juridisch kader kunnen we concluderen dat voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet een dringende reden aanwezig dient te zijn en het dienstverband onverwijld moet worden opgezegd door middel van een mededeling.

De dringende reden bestaat uit een objectief en subjectief component. De objectieve component houdt in dat een ander weldenkend mens de reden voor ontslag ook als dringend zou moeten ervaren. Dit is afhankelijk van onder andere rechterlijke opvattingen. Bij de subjectieve component is het van belang dat de werkgever de reden zo dringend ervaart dat er volgens de werkgever ontslag moet volgen. De gedraging is volgens de werkgever op geen enkele manier acceptabel.

Bij de persoonlijke omstandigheden worden de belangen van de werkgever en de belangen van de werknemer afgewogen. In zo’n belangenafweging wordt aan de ene kant gekeken naar de aard en de ernst van de aangevoerde dringende reden door de werkgever. Aan de andere kant wordt er gekeken naar onder andere het dienstverband, hoe lang deze is en hoe de werknemer deze heeft vervuld, de leeftijd en de gevolgen van het ontslag voor de werknemer. Indien de gevolgen van het ontslag te ernstig voor de werknemer zijn, kan de rechter van oordeel zijn dat er geen sprake is van een dringende reden. Dit was het geval in het HEMA/Prins arrest. Het ontslag werd door de Hoge Raad vernietigd doordat de gevolgen van het ontslag te zwaar waren voor de werknemer Prins.

Verder dient de werkgever het ontslag onverwijld te mededelen aan de werknemer. De Hoge Raad laat echter toe dat de werkgever geen mededeling hoeft te doen indien het duidelijk voor de werknemer is waarom hij ontslagen wordt. Er gelden geen vormvoorschriften ten aanzien van de mededeling, maar er wordt geadviseerd om het ontslag per aangetekende brief aan de werknemer te doen toekomen. Dit voorkomt bewijsrechtelijke problemen in het geval dat een procedure wordt gestart. De werkgever moet snel en zorgvuldig handelen. Om te beoordelen of het ontslag onverwijld is medegedeeld, kijkt de rechter naar het tijdstip tussen de gedraging en het geven tot ontslag. Dit tijdstip verschilt per geval waardoor er geen standaard termijnen zijn om van een onverwijlde opzegging te kunnen spreken. Bovendien moet het ontslag gegeven worden door iemand die bevoegd is tot ontslagverlening. Ten slotte, volgens het Keller/Van Kimmenade arrest is het toegestaan als de werkgever de werknemer eerst de tijd geeft om zelf ontslag te nemen. Dit gaat niet ten koste van de eis dat er onverwijld moet worden opgezegd.

Bij de dringende reden diefstal gaat het erom dat de werknemer het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt. Hierbij hoeft hetgeen wat gestolen is niet kostbaar te zijn. In 2001 werd een werknemer terecht ontslagen na het eten van nootjes. Het beleid van de werkgever, een cateringbedrijf van KLM, was duidelijk en moest strikt worden nageleefd volgens de Hoge Raad. In 2008 en 2019 beslisten de lagere rechters bij hetzelfde cateringbedrijf anders. Hiermee zien we dat de dringende reden imperatief is en bij drie soortgelijke gevallen niet altijd sprake hoeft te zijn van een rechtsgeldig ontslag op staande voet.

Regelmatig maken werkgevers gebruik van strafrechtelijke begrippen bij het omschrijven van diefstal, maar volgens de Hoge Raad is de bewijslast van diefstal in strafrechtelijke zin anders dan in civielrechtelijke zin. Het is dus mogelijk dat strafrechtelijk iemand vrijgesproken wordt van (poging tot) diefstal omdat de diefstal niet overtuigend is bewezen, maar in een civielrechtelijke procedure alsnog terecht ontslagen wordt op grond van diefstal.

Tot slot, na het gegeven ontslag kan de werknemer binnen twee maanden vernietiging van het ontslag en een vergoeding verzoeken aan de kantonrechter. Daarentegen kan de werkgever de kantonrechter verzoeken om de arbeidsovereenkomst geëindigd te houden zonder toekenning van vergoeding(en) aan de werknemer. De mogelijkheid om in hoger beroep en in cassatie te gaan staat in art. 7:686 BW.

In het volgende hoofdstuk gaan we naar het praktijkgerichte gedeelte van dit onderzoeksrapport. De resultaten van het jurisprudentieonderzoek worden besproken.

# Hoofdstuk 3. Resultaten

Het ontslag is geschied en Cees kiest om het ontslag aan te vechten bij de kantonrechter. De redenen hiervoor lopen uiteen. Cees vindt het ontslag onterecht en hoopt nog een vergoeding tegemoet te zien. Hij is een vader van drie kinderen en kan niet met lege handen op straat komen te staan. In de rechtbank, sector kanton, buigt de rechter zich dan over de vraag of er sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet.

In dit hoofdstuk komen de resultaten uit het jurisprudentieonderzoek aan bod. We beginnen met de resultaten van de rechtsgeldige ontslagen. Vervolgens gaan we naar de resultaten van de niet rechtsgeldige ontslagen. Dit hoofdstuk eindigt met een tussenconclusie waarbij beide resultaten naast elkaar worden gezet en de belangrijkste conclusies worden gesignaleerd. De uitwerking van de uitspraken vindt u in de bijlagen. Bijlage 1 staat voor zaak 1, bijlage 2 staat voor zaak 2 enzovoorts, tot en met bijlage 24 die staat voor zaak 24.

## 3.1. Resultaten bij een rechtsgeldig ontslag op staande voet

Om van een rechtsgeldig ontslag op staande voet te kunnen spreken, is er door de werkgever voldaan aan de vereisten van art. 7:677 lid 1 BW. In de volgende paragrafen wordt duidelijk hoe werkgevers ervoor hebben gezorgd dat de rechter hen gelijk gaf.

### 3.1.1. Gebeurtenis

Uit de analyse kan worden opgemaakt dat diefstal verschillende vormen kent.

In zaak 1 had de werkneemster een pakje koekjes, drinken en vuilniszakken gestolen uit een kast. Verder had de werkneemster in zaak 9 pakken koffie en zakjes noten meegenomen naar huis. Dit zijn spullen waaraan men in het dagelijks leven weinig waarde zou hechten, dus hier is sprake van een bagateldelict. Tegenover zaak 1 en 9 staat zaak 10, waarin de werknemer vanuit zijn positie als manager € 595.000 van het bedrijf heeft weggenomen om te gokken.

Er is bijna altijd sprake van een voltooide diefstal, behalve in zaak 7. De werknemer zag kartonnen voor zaagbladen op de grond liggen, pakte deze kartonnen op en stopte de kartonnen in zijn broekzak. Later liet de werknemer de kartonnen op de grond vallen en leverde de kartonnen op de bestemde plaats. Alsnog vindt de kantonrechter in Limburg dat er sprake is van een dringende reden, al is de diefstal niet voltooid. Hiermee kan geconcludeerd worden dat er geen sprake hoeft te zijn van een voltooide diefstal om een beroep te kunnen doen op de dringende reden wegens diefstal. Met andere woorden, poging tot diefstal zou ontslag op staande voet kunnen rechtvaardigen.

### 3.1.2. Dringende reden

Uit de analyse volgt dat rechters vaststellen dat de werknemer iets heeft gedaan of meegenomen zonder toestemming, namelijk: de werkneemster die zonder toestemming tijdens haar werkzaamheden achter de kassa zichzelf heeft ingesmeerd met bodylotion (zaak 6) en de werkneemster die zonder toestemming € 20 heeft weggenomen (zaak 3).

Eveneens komt in vijf van de twaalf motiveringen van de rechters zinnen als “schending van het vertrouwen van de werkgever” voor. Dit argument van de rechter wordt in samenhang gebracht met de functie. In zaak 1 gaat het om een schoonmaakster, in zaak 8[[41]](#footnote-41) iemand met een leidinggevende functie, in zaak 9 een ziekenverzorgende, in zaak 10 een manager financiën en ICT en in zaak 12[[42]](#footnote-42) wederom een schoonmaker. Geen vertrouwen ongeacht de functie van de werknemer leidt altijd tot een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Kortom, als de werknemer het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt, zoals vereist wordt in art. 7:678 lid 2 onder d BW, kijkt de rechter daar niet over heen en wordt het ontslag op staande voet eerder toegekend.

Tot slot lezen we in paragraaf 2.2 dat de misdrijven, lees: diefstal, niet tegen de werkgever hoeven te zijn gepleegd. Dit wordt in de jurisprudentie bevestigd. In het geval van de schoonmakers vond de diefstal plaats bij de opdrachtgever. De opdrachtgever was een klant van de werkgever waarbij de werknemer schoonmaakwerkzaamheden uitvoerde. Door de diefstal verloor de opdrachtgever het vertrouwen in de werknemer. In beide gevallen ging de werkgever over tot ontslag op staande voet. Hieruit kan worden geconcludeerd dat diefstal bij een klant van de werkgever een terecht ontslag op staande voet kan rechtvaardigen.

### 3.1.3. Bewijsmiddelen

De bewijslast ligt bij de werkgever en deze dient derhalve te bewijzen dat er sprake is van een dringende reden. In acht van de twaalf zaken zijn camerabeelden gebruikt om de stelling van de werkgever te ondersteunen (zaak 1, 2[[43]](#footnote-43), 3, 4[[44]](#footnote-44), 6, 7, 8, 9 en 11[[45]](#footnote-45)). Er wordt ook gebruik gemaakt van bankafschriften (zaak 10), rapporten van recherchebureaus (zaak 9 en 11) en getuigenverklaringen (zaak 3 en 4).

Concluderend: er worden vaak digitale middelen, zoals camerabeelden, ingezet door de werkgever. De rechtmatigheid van de beelden komt niet ter sprake, maar hier kan wel verandering in komen vanwege de Algemene Verordening Gegevensbescherming. De verordening geldt ook voor het arbeidsrecht in het kader van de privacy van de werknemer.

### 3.1.4. Persoonlijke omstandigheden

De werknemer dient zijn persoonlijke omstandigheden in de procedure zelf aan te voeren. Dit is in negen van de twaalf keer gebeurd (zaak 1, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11 en 12).

In zaak 11 en 12 voerde de werknemer aan dat het ontslag een slechte financiële positie tot gevolg heeft en dat het vinden van een nieuwe baan moeilijker wordt. De werkneemster in zaak 4 voerde aan dat zij aan kleptomanie leed. De werknemers in zaak 10 en 11 geven aan dat zij aan een depressie lijden of hebben geleden. In zaak 12 voerde de werknemer aan dat hij de zorg draagt voor een minderjarig kind.

Verder hadden de werknemers in zaak 6 en 7 een tweede baan. De werknemers waren niet volledig afhankelijk van een inkomstenbron waardoor de gevolgen van het ontslag volgens de rechter minder zwaar wogen. Hieruit kan worden geconcludeerd dat als de werknemer een andere inkomstenbron heeft, het ontslag eerder terecht wordt gevonden.

In paragraaf 2.1.1.1 van het juridische kader is beschreven dat de rechter moet kijken naar hoe het dienstverband is vervuld door de werknemer. In drie van de twaalf zaken (zaak 1, 7 en 11) is er sprake van goed functioneren, maar wordt dit gepasseerd door de rechters vanwege de ernst van de gedraging.

Concluderend: de persoonlijke omstandigheden spelen een rol, maar kunnen deze gepasseerd worden door de aard en ernst van de gedraging die heeft geleid tot het ontslag op staande voet.

### 3.1.5. Bedrijfsbeleid

In negen van de twaalf geanalyseerde zaken hebben werkgevers een bedrijfsbeleid. Beleid ten aanzien van diefstal komt zesmaal voor en geeft de sancties in het geval van diefstal weer. Hieronder een drietal voorbeelden.

In het psychiatrisch ziekenhuis in zaak 1 gelden huisregels. De werknemers mogen andermans eigendom niet naar huis meenemen. Diefstal heeft ontslag op staande voet tot gevolg. In de personeelswijzer in zaak 3 staat dat bij diefstal het dienstverband wordt beëindigd. In zaak 6 mogen werknemers geen gratis artikelen naar huis meenemen. Het meenemen van gratis artikelen wordt gezien als diefstal en leidt tot ontslag op staande voet.

Verder wordt er gebruikt gemaakt van begrippen zoals “zerotolerancebeleid”. Zerotolerancebeleid houdt in dat de regels strikt worden nageleefd. Dit komt onder andere voor bij werkgevers als: de winkel in zaak 3, Kruidvat in zaak 6, GLS in zaak 7, Albert Heijn in zaak 8 en Hema in zaak 11. In de jurisprudentie kent de rechter waarde toe aan een dergelijk beleid binnen de detailhandel. Op grond van het Azizou/Bijenkorf arrest (paragraaf 2.4) lopen bedrijven in de detailhandel een groter risico op diefstal door eigen personeel, dus om precedentwerking te voorkomen, weegt het belang van de werkgever bij een strikte handhaving van het beleid zwaarder.

Concluderend: werkgevers met een beleid waarin de sanctie bij diefstal wordt omschreven, een zerotolerancebeleid toepassen en het belang van het zerotolerancebeleid kunnen aantonen krijgen eerder gelijk. Deze factoren zorgen ervoor dat er eerder sprake is van een dringende reden.

## 3.2. Resultaten bij een niet rechtsgeldig ontslag op staande voet

In paragraaf 3.1 is er gekeken naar rechtsgeldige ontslagen op staande voet. In paragraaf 3.2 wordt de situatie omgedraaid en wordt er gekeken naar gevallen waarin het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Hieronder volgen de resultaten van de laatste deelvraag.

### 3.2.1. Gebeurtenis

Uit de analyse komen verschillende diefstallen naar voren. Er wordt geld uit de kassa gepakt (zaak 13, 22 en 24). Verder wordt eten meegenomen naar huis of geconsumeerd zonder toestemming of betaling. Dit gebeurt onder andere in zaak 14: de werkneemster at en dronk zonder te betalen, en in zaak 15: de werkneemster neemt een hap van een donut. Opvallend wordt in zaak 19 een bitcoinmachine op de serverruimte op werk geïnstalleerd. De werknemer wordt onder andere beschuldigd van diefstal van stroom. Tenslotte verdwijnen goederen zoals gereedschap (zaak 18) en medicijnen (zaak 23).

### 3.2.2. Dringende reden

In zes van de twaalf uitspraken lukt het de werkgever niet om te bewijzen dat er sprake is van een dringende reden. In zaak 13 is er onderzoek uitgevoerd, maar het is niet duidelijk of de werknemer geld uit de kassa heeft gepakt en het geld in haar zak heeft gestoken. Hetzelfde geldt in zaak 22 en 24. Bij de ene zaak hebben de klanten contant betaald, maar het geld was niet geregistreerd in het systeem (zaak 22). In zaak 24 heeft de werkgever de opbrengsten van een tafel niet teruggevonden. In alle drie zaken verdwijnt geld maar dat is naar het oordeel van de rechter niet aan de werknemer toe te rekenen, waardoor er geen sprake is van een dringende reden.Met andere woorden, het vaststellen van een diefstal is niet voldoende. De diefstal moet worden toegerekend aan de werknemer, anders vervalt de aanwezigheid van de dringende reden.

Verder stelt de rechter in twee gevallen vast dat er geen sprake is van diefstal. In zaak 16 had de werkneemster palmbomen meegenomen met toestemming dus er is geen sprake van diefstal. Daarnaast kwalificeert Van der Valk het weggeven van gratis consumpties als diefstal, maar naar het oordeel van de rechter is zo’n handeling in juridische zin als in het gewone spraakgebruik en het bedrijfsbeleid geen diefstal (zaak 21). Hiermee kan worden geconcludeerd dat als er geen sprake is van diefstal er dan geen dringende reden is. Dit spreekt de conclusie in paragraaf 3.1.1 tegen, waar geen diefstal ook als diefstal gezien werd door de rechter.

### 3.2.3. Bewijsmiddelen

De bewijsmiddelen die werkgevers aandragen om de aanwezigheid van de dringende reden vast te stellen zijn: camerabeelden (6x) getuigenverklaring (4x) en kassatransacties (2x).

Net als in paragraaf 3.1.3 worden de camerabeelden regelmatig ingezet. Echter bewijzen de beelden de diefstallen niet. Soms geven de beelden niet duidelijk weer of er wordt gestolen (zaak 23) en het komt ook voor dat de camera niet gericht is op de plek waar de vermeende diefstal heeft plaatsgevonden (zaak 13). Hieruit wordt geconcludeerd dat als je de camerabeelden in samenhang ziet met de dringende reden, het enkel hebben van camerabeelden niet voldoende is. De beelden kunnen de bewijslast van de werkgever vergemakkelijken indien de gedraging waarvan de werknemer wordt verweten duidelijk in beeld is.

### 3.2.4. Persoonlijke omstandigheden

Wat betreft persoonlijke omstandigheden worden deze acht keer in de procedure naar voren gebracht door de werknemers (zaak 13, 14, 15, 16, 17, 18, 21 en 23).

In zaak 13 voerde de werkneemster aan dat zij aan een autistische stoornis lijdt, maar in de beoordeling van de rechter wordt dat niet verder opgenoemd.

In twee gevallen zien we dezelfde persoonlijke omstandigheden. Het gaat om de werkneemster die de hap uit een donut had genomen en de werkneemster die een zak chips leeg had gegeten. Beide werkneemsters zijn alleenstaande ouders met één of meerdere minderjarig(e) kind(eren). Er was in beide gevallen sprake van een eenzijdig arbeidsverleden waardoor de werkneemsters moeilijker aan een andere baan zouden komen. Daarnaast was er in beide zaken sprake van goed functioneren. De rechters waren wel van oordeel dat de werkneemsters verplichtingen uit hun arbeidsovereenkomst hebben geschonden, maar de financiële gevolgen voor de werkneemsters wogen zwaarder dan het gepleegde feit. Uit de literatuur volgt dat hoe ingrijpender de gevolgen van het ontslag voor de werknemer zijn, hoe eerder er geen sprake zal zijn van een dringende reden. De alleenstaande ouder met beperkte mogelijkheden na het ontslag op staande voet heeft dus eerder kans op een vernietiging van het ontslag vanwege de ingrijpende financiële gevolgen die het ontslag met zich mee brengt.

Concluderend: de persoonlijke omstandigheden worden meegewogen om te bepalen of het ontslag rechtsgeldig is.

### 3.2.5. Bedrijfsbeleid

In acht van de twaalf uitspraken is er een aanwezig beleid. Een beleid waarbij na een diefstal ontslag op staande voet volgt, komt vier keer voor (zaak 14, 15, 16 en 21).

Ontslag op staande voet is niet de enige sanctie die wordt toegepast in het geval van een diefstal. Bijvoorbeeld, Romas had looninhouding als sanctie toegepast in het geval dat er gereedschap zou verdwijnen door toedoen van de werknemer (zaak 18).

Action heeft een beleid waarbij de sanctie bij diefstal ontslag op staande voet is. Het eten van chips door de werkneemster heeft Action aangemerkt als diefstal. De rechter was in dit geval van oordeel dat het beleid niet specifiek genoeg was op het punt van het nuttigen van producten die voor verkoop bedoeld waren (zaak 16). Daarnaast heeft Van der Valk ontslag op staande voet als sanctie opgelegd in het geval dat er drankjes door de werknemers worden weggegeven. De rechter was in deze zaak van oordeel dat het weggeven van drankjes geen diefstal is (zaak 21). In beide zaken was er geen sprake van diefstal. Hieruit kan worden geconcludeerd dat een gedraging aanmerken als diefstal er niet toe leidt dat er ook daadwerkelijk sprake is van diefstal.

### 3.2.6. Andere maatregel

Het gezichtspunt ‘andere maatregel’ houdt in dat volgens de rechter een andere maatregel voorkeur heeft boven het ontslag op staande voet. Dit is in zes van de twaalf uitspraken expliciet genoemd in de beoordeling, namelijk in zaak 14, 16, 17, 18, 21 en 22.

Er wordt vaak gesproken over “een minder verstrekkende maatregel had in dit geval moeten volstaan”. Met een minder verstrekkende maatregel doelt de rechter onder andere op een officiële waarschuwing (zaak 14, 16, 21 en 22), een boete (zaak 21) en een inhouding op het salaris (zaak 18 en 21). Een minder verstrekkende maatregel betekent niet automatisch dat de werknemer niet mag of kan worden ontslagen. De rechter geeft in zaak 18 aan dat Romas een andere weg moest bewandelen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Hetzelfde geldt in de zaak van de bitcoinmachine (zaak 19). De rechter concludeert dat het dienstverband kan worden beëindigd, maar niet door middel van ontslag op staande voet.

Het ontslag op staande voet is het zwaarste middel dat de werkgever kan inzetten om het dienstverband te beëindigen. Concluderend: het ontslag op staande voet is in de twaalf uitspraken onterecht, maar een minder verstrekkende maatregel betekent niet dat het dienstverband niet kan of mag worden beëindigd.

## 3.3. Tussenconclusie

*Gebeurtenis*

Uit de resultaten van de derde en vierde deelvragen worden de volgende tussenconclusies getrokken. Het eerste gezichtspunt gaat om de gebeurtenis die tot het ontslag heeft geleid. Daaruit vloeit voort dat er niet per se sprake moet zijn van een voltooide diefstal om een beroep te kunnen doen op de dringende reden ‘diefstal’. Dit wordt in de onterechte ontslagen zaken tegengesproken. Beide tussenconclusies leiden ertoe dat poging tot een diefstal een beroep op art. 7:677 lid 1 BW in samenhang met art. 7:678 lid 2 onder d BW kunnen rechtvaardigen.

*Dringende reden*

In art. 7:678 lid 2 onder d BW staat dat een dringende reden wordt geacht aanwezig te zijn in het geval dat de werknemer het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt. In de terechte ontslagen gevallen voerden de werkgevers aan dat er geen vertrouwen meer was in de werknemer en de rechters gaven de werkgevers gelijk. In de onterechte gevallen faalde de dringende reden vooral doordat er onvoldoende bewijs aanwezig was. Als de diefstal niet kan worden toegerekend aan de werknemer, dan is er geen sprake van een dringende reden. Het gaat hier niet om de verwijtbaarheid, maar om de vraag of de werknemer de diefstal heeft gepleegd.

*Bewijsmiddelen*

De bewijslast van de dringende reden ligt bij de werkgever. Camerabeelden worden vaak ingezet, maar de rechtmatigheid van de beelden komen niet ter sprake. Dit kan later misschien veranderen in verband met de AVG. De rechtmatigheid van de beelden moet door de werknemer worden betwist in de procedure. Daarentegen zien we dat in de onterechte gevallen het enkel hebben van de camerabeelden niet voldoende is. Als de beelden niet duidelijk zijn, voldoet de werkgever niet aan de bewijslast en is er geen sprake van een dringende reden.

*Persoonlijke omstandigheden*

Bij het vaststellen of er sprake is van een dringende reden weegt de rechter de persoonlijke omstandigheden van de werknemer mee. Persoonlijke omstandigheden spelen een rol, maar deze kunnen dus gepasseerd worden door de aard en ernst van de gedraging die heeft geleid tot het ontslag op staande voet. Hoe ernstiger de gevolgen van het ontslag voor de werknemer zijn, hoe eerder er geen sprake zal zijn van een dringende reden.

*Bedrijfsbeleid*

Bedrijfsbeleid ten aanzien van diefstal komt een aantal keer voor. Duidelijke regels, bekendheid van de regels bij de werknemers en de handhaving van het beleid door de werkgever zijn factoren die een rol spelen bij de beantwoording van de vraag of er wel of geen dringende reden aanwezig is. Een combinatie van deze factoren levert meestal een dringende reden op. Anderzijds een gedraging omschrijven als diefstal levert niet per se diefstal op. Het gaat niet alleen om wat de werkgever onder diefstal verstaat (subjectief component van de dringende reden) maar ook wat diefstal in de juridische wereld (rechterlijke opvatting) en in de maatschappij (gewoon taalgebruik) is, zie paragraaf 2.1.1.

*Andere maatregel*

Ontslag op staande voet hoeft niet altijd het antwoord te zijn. Een waarschuwing of looninhouding kan soms ook volstaan. In sommige gevallen is een ontbinding dan wel op zijn plaats, maar niet via een ontslag op staande voet. Concluderend: een onterecht ontslag op staande voet betekent niet dat de werknemer niet mag of niet kan worden ontslagen.

In het volgende hoofdstuk, de conclusies, wordt de centrale vraag beantwoord aan de hand van de tussenconclusies uit het juridisch kader en de resultaten.

# Hoofdstuk 4. Conclusies

In de vorige hoofdstukken zijn we dieper ingegaan op het ontslag op staande voet wegens diefstal. Het einde van dit onderzoeksrapport nadert. In dit hoofdstuk wordt de centrale vraag beantwoord, zijnde: “*welk advies kan aan Narecht Advocaten worden gegeven over de rechtsgeldigheid van een ontslag op staande voet wegens diefstal door middel van wetgeving, literatuur- en jurisprudentieonderzoek?”*

Op het moment dat een cliënt zich aanwendt tot Narecht Advocaten heeft het ontslag meestal plaatsgevonden, waardoor de eerstvolgende stap is om vast te stellen of aan de wettelijke vereisten van een ontslag op staande voet is voldaan. Uit het juridisch kader volgt dat er drie wettelijke vereisten zijn voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet, namelijk de aanwezigheid van een dringende reden en onverwijlde opzegging van het dienstverband door middel van een mededeling.

De dringende reden bestaat uit een objectief en subjectief component. De objectieve component houdt in dat een ander weldenkend mens de reden voor ontslag ook als dringend zou moeten ervaren. Dit is afhankelijk van onder andere rechterlijke opvattingen. Bij de subjectieve component is het van belang dat de werkgever de reden zo dringend ervaart dat er volgens de werkgever ontslag moet volgen. Ter beantwoording van de centrale vraag is er jurisprudentieonderzoek uitgevoerd. Uit het jurisprudentieonderzoek volgt dat poging tot diefstal een rechtsgeldig ontslag op staande voet kan opleveren en dat het aanmerken van een gedraging als diefstal er niet toe leidt dat er altijd sprake is van diefstal. Verder hoeft de diefstal niet per se plaats te vinden bij of tegen de werkgever om van een dringende reden te kunnen spreken. Diefstal bij een klant van de werkgever waarbij het vertrouwen wegvalt, kan een rechtsgeldig ontslag op staande voet opleveren. In het geval dat de werknemer het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt en de werkgever dit kan aantonen, gaat de rechter hier in mee en is er eerder sprake van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. De werkgever moet aantonen dat er sprake is van diefstal en dat deze door de werknemer is gepleegd. Zo niet, dan is er geen sprake van een dringende reden.

Verder dient het ontslag onverwijld te worden medegedeeld aan de werknemer. Volgens de Hoge Raad kan de mededeling in bepaalde situaties achterwege blijven indien het duidelijk is waarom de werknemer ontslagen wordt. Daarnaast gelden er geen vormvoorschriften ten aanzien van de mededeling, maar het is verstandig om het ontslag per aangetekende brief te mededelen. Dit voorkomt bewijsrechtelijke problemen. Bovendien dient de werkgever snel en zorgvuldig te werk te gaan. De rechter houdt er rekening mee indien de werkgever onderzoek instelt naar een “onacceptabele” gedraging. De tijd tussen de gedraging en het ontslag is belangrijk, maar er zijn geen richtlijnen die aangeven welke termijn wel of niet onverwijld is. De rechter beoordeelt per geval of er sprake is van een onverwijlde opzegging. Volgens het Keller/Van Kimmenade arrest kan de werkgever de werknemer een termijn geven zodat de werknemer zelf tot ontslag overgaat. Dit gaat niet ten koste van de eis van onverwijlde opzegging. Het ontslag dient door een bevoegd persoon gegeven te worden, anders is er geen sprake van een rechtsgeldig ontslag.

De persoonlijke omstandigheden dienen door de werknemer te worden aangevoerd in de procedure. Volgens de Hoge Raad is er echter geen sprake van een dringende reden indien de gevolgen van het ontslag te ernstig zijn voor de werknemer. Uit het jurisprudentieonderzoek volgt dat de persoonlijke omstandigheden een rol spelen, maar deze kunnen door de rechter worden gepasseerd door de aard en ernst van de gedraging die heeft geleid tot het ontslag op staande voet.

Onvoldoende of onduidelijk bewijs leidt er toe dat er geen sprake is van een dringende reden. De bewijsmiddelen variëren van camerabeelden en rapporten tot getuigenverklaringen. Camerabeelden worden het meest ingezet. De rechtmatigheid van het gebruik van de beelden is een punt dat de werknemer kan aanvoeren in verband met de privacywetgeving. De werknemer heeft recht op privacy op de werkvloer. Een beroep op schending van de privacy zou derhalve de stelling van de werkgever kunnen ontkrachten.

Werkgevers met beleid ten aanzien van diefstal krijgen eerder gelijk dan werkgevers zonder een dergelijk beleid. Volgens het Azizou/Bijenkorf arrest wordt de handhaving van een strikt beleid in de detailhandel gehonoreerd, omdat bedrijven in de detailhandel groot risico lopen op diefstal van de werknemers. Uit het jurisprudentieonderzoek volgt dat duidelijk beleid, strikte handhaving daarvan en bekendheid bij de werknemers een rol spelen. Indien alle factoren aanwezig zijn levert dit meestal een dringende reden op.

Verder volgt uit het jurisprudentieonderzoek dat het ontslag op staande voet een zwaar middel is om de arbeidsovereenkomst te doen eindigen. Andere minder ingrijpende maatregelen krijgen de voorkeur, maar dit betekent niet dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet op zijn plaats is.

Ten slotte moet de cliënt, in dit geval de werknemer, binnen twee maanden na het gegeven ontslag beslissen of hij een procedure start. Dit kan een lange procedure worden omdat de wetgeving de optie hoger beroep en cassatie toestaat.

Tot slot was de doelstelling van het onderzoek hoe Narecht Advocaten cliënten kan adviseren over de rechtsgeldigheid van een gegeven ontslag. Aan de hand van wetgeving, literatuur- en jurisprudentieonderzoek zijn conclusies getrokken die een beeld geven over de rechtsgeldigheid van een gegeven ontslag. Het doel van het onderzoek is dus grotendeels bereikt. Aan de andere kant zou een analyse van een groter aantal uitspraken bij het gezichtspunt ‘de persoonlijke omstandigheden’ misschien een duidelijkere lijn weergeven. Met andere woorden, door het analyseren van een groter aantal uitspraken wordt het misschien duidelijker welke beslissing de rechter neemt bij welke persoonlijke omstandigheid. Desondanks blijft het onderzoek bruikbaar voor Narecht Advocaten want er is gebruik gemaakt van actuele uitspraken en de resultaten zijn bruikbaar voor de cliënten van Narecht Advocaten, namelijk particulieren en ondernemers. De informatie voortvloeiend uit het onderzoeksrapport bespaart tijd voor Narecht Advocaten en dit is van belang aangezien na het gegeven ontslag binnen twee maanden actie moet worden genomen.

In het volgende hoofdstuk komen de aanbevelingen aan bod. In dit hoofdstuk wordt duidelijk wat Narecht Advocaten kan doen om het doel van dit onderzoek uit te voeren.

# Hoofdstuk 5. Aanbevelingen

In het hoofdstuk conclusies zijn de resultaten gesignaleerd. De volgende stap bestaat uit het beschrijven hoe deze bevindingen in de praktijk door Narecht Advocaten toegepast kunnen worden.

Om te beginnen is het belangrijk om duidelijk vast te stellen wat er is gebeurd, wat wel of niet gestolen is en of er bewijsmiddelen zijn. De bewijsmiddelen worden opgenoemd want als er geen goed onderzoek is uitgevoerd voordat de werkgever overgaat tot ontslag dan is er niet zo snel sprake van een dringende reden. Narecht Advocaten kan dit bereiken door te vragen hoe de werkgever tot ontslag is overgegaan en of er andere partijen zijn betrokken in de beslissing van de werkgever.

Het is nu bekend dat de werknemer zijn persoonlijke omstandigheden in de procedure dient aan te voeren. De bewijslast ligt echter bij de werkgever. Het is dus voor de werkgever verstandig om op de hoogte te zijn van de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Dit kan bereikt worden door te vragen of er persoonlijke omstandigheden zijn en of de wederpartij hiervan op de hoogte is. In het hoofdstuk conclusies wordt al opgenoemd dat er behoefte kan zijn om verder onderzoek te doen bij het gezichtspunt ‘persoonlijke omstandigheden’. Verder onderzoek in de persoonlijke omstandigheden kan worden uitgebreid naar alle dringende redenen en daardoor misschien een duidelijkere lijn kan weergeven van hoe de rechter de aard en de ernst van de gedraging tegenover de persoonlijke omstandigheden afweegt.

Ten aanzien van het beleid is het van belang dat er wordt gecontroleerd of er beleid aanwezig is, wat het beleid inhoudt en hoe de werkgever daarmee omgaat. Dit kan Narecht Advocaten bereiken door te vragen of er beleid is en een kopie van het beleid te verzoeken. In het geval dat de werkgever geen beleid heeft, kan Narecht Advocaten de werkgever adviseren om beleid te laten opstellen en controleren door Narecht Advocaten zelf of een derde partij. Uit het jurisprudentieonderzoek is naar voren gekomen dat als de werknemer bekend is met het beleid, dan is de werknemer bewust van de gevolgen van een bepaalde gedraging. De werkgever kan hierbij worden geadviseerd om het bedrijfsbeleid regelmatig onder de aandacht van de werknemers te brengen. Dit kan bijvoorbeeld door regelmatig gesprekken met werknemers te voeren waarbij de regels omtrent diefstal worden benadrukt.

De belangen van de werknemer en de werkgever lopen uiteen. De werknemer wil toegelaten worden op het werk en/of een vergoeding zien. De werkgever wil juist het ontslag in stand houden en geen vergoeding betalen aan de werknemer. Rekening houdend met de resultaten uit dit onderzoeksrapport, als de cliënt een grote kans heeft om de procedure te winnen, dan kan Narecht Advocaten adviseren om te procederen. Daarbij moet de cliënt ook op de hoogte zijn van de mogelijkheid dat de wederpartij in hoger beroep kan gaan. In hoger beroep wordt alles opnieuw beoordeeld. Als de kans dat de cliënt een procedure wint niet zo groot is, kan Narecht Advocaten de cliënt bijvoorbeeld adviseren om het dienstverband te eindigen met wederzijds goedvinden door middel van het laten opstellen van een vaststellingsovereenkomst. Op die manier staat de cliënt niet met lege handen.

In een blog voor Narecht Advocaten worden de belangrijkste bevindingen van dit onderzoeksrapport uiteengezet voor de cliënten, zie bijlage 25. In bijlage 26 is een intakegespreksformulier opgenomen die gebruikt kan worden tijdens het eerste gesprek met de cliënt. Het formulier bestaat uit een aantal vragen over de wettelijke vereisten en de gezichtspunten die zijn gebruikt in het jurisprudentieonderzoek. Aan de hand van de conclusies van dit onderzoeksrapport en de antwoorden van de cliënt, kan de jurist aan het einde van het gesprek een advies opstellen.

# Bronnenlijst

Boeken

**Asser/Heerma van Voss 7-V 2015/428 e.v.**

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.

**Van Drongelen, Fase, Jellinghaus 2017/8**

Van Drongelen, J., Fase, W.J.P.M. & Jellinghaus, S.F.H., *Ontslagrecht. De beëindiging door onverwijlde opzegging wegens dringende reden, het ontslag op staande voet.* Zutphen: Uitgeverij Paris B.V. 2017.

**Van Drongelen, Klingeman, Van Rijs 2017/8**

Van Drongelen, J., Klingeman, S. & Van Rijs, A.D.M., *Het ontslagrecht in de praktijk. Ontslag op staande voet.* Zutphen: Uitgeverij Paris B.V. 2017.

**Van de Graaf 2018, p. 447**

M. van de Graaf, *Arbeidsrecht 2018 voor de professional. Einde van de arbeidsovereenkomst*. Rotterdam: SaMo Rotterdam/Dordrecht 2018.

**Jakimowicz & Kruit 2016/21**

Jakimowicz, C.M. & Kruit, P. ‘Ontslag op staande voet’, in: C.J. Loonstra & W.A. Zondag (red.), *Sdu Commentaar Arbeidsrecht thematisch.* Den Haag: Sdu Uitgevers 2016, p. 1297-1389.

Berichten uit kranten en andere media

J. Witteman, ‘Stelen van de baas is de belangrijkste reden voor ontslag op staande voet’, Volkskrant 15 augustus 2017.

Regelgeving en parlementaire stukken

Kamerstukken II, 2013–2014, 33 818, 3.

Jurisprudentie

Juridisch Kader:

* Hoge Raad 10 december 1915, NJ 1916, p. 246
* Hoge Raad 6 april 1923, NJ 1923, p. 727
* HR 4 november 1983, NJ 1984, 187 (Keller Nederland B.V./Van Kimmenade)
* Hoge Raad 5 december 1986, NJ 1987/404 (X/Nederlandse Reassurantiegroep)
* HR 23 april 1993, JAR 1993, 121
* Kantongerecht Utrecht 9 mei 1995, JAR 1995, 166
* HR 12 februari 1999, JAR 1999, 102
* Hoge Raad 21 januari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4436
* Pres. Rb. Haarlem 17 oktober 2000, JAR 2001, 9
* HR 27 april 2001, NJ 2001, 421 (Wennekes Lederwaren)
* Rechtbank Zwolle 17 juli 2002, ECLI:NL:RBZWO:2002:AE5481
* Rechtbank Haarlem 2 januari 2008, ECLI:NL:RBHAA:2008:BC1646
* Gerechtshof Arnhem 5 augustus 2008, ECLI:NL:GHARN:2008:BD9901
* Hoge Raad 20 april 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9532
* Gerechtshof Amsterdam 21 april 2015, ECLI:NL:GHAMS:2015:1511
* Rechtbank Noord-Nederland 30 september 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:4601
* Rechtbank Gelderland 22 december 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:8223
* Hoge Raad 19 februari 2016, ECLI:NL:HR:2016:290
* Hoge Raad 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2994
* Rechtbank Amsterdam 25 augustus 2017,ECLI:NL:RBAMS:2017:6686
* Rechtbank Noord-Holland 16 november 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:11779

Resultaten deelvraag 3:

* Rechtbank Rotterdam 28 februari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:3012
* Rechtbank Rotterdam 22 maart 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:2183
* Rechtbank Midden-Nederland 24 april 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:2211
* Rechtbank Limburg 26 juni 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6026
* Rechtbank Limburg 26 september 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:9298
* Rechtbank Rotterdam 27 december 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:10275
* Rechtbank Limburg 25 april 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:3967
* Rechtbank Den Haag 30 mei 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:6452
* Rechtbank Rotterdam 14 juni 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:4868
* Rechtbank Noord-Nederland 10 oktober 2018, ECLI:NL:RBNNE:2018:3945
* Rechtbank Noord-Holland 29 november 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:10490
* Rechtbank Rotterdam 9 januari 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:91

Resultaten deelvraag 4:

* Rechtbank Rotterdam 30 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4076
* Rechtbank Overijssel 31 augustus 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:3332
* Rechtbank Noord-Holland 23 maart 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:2592
* Rechtbank Limburg 11 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3257
* Rechtbank Limburg 1 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7508
* Rechtbank Zeeland-West-Brabant 5 januari 2018, ECLI:NL:RBZWB:2018:568
* Rechtbank Midden-Nederland 15 februari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:368
* Rechtbank Limburg 24 april 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:3924
* Rechtbank Noord-Holland 8 mei 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:3884
* Rechtbank Noord-Holland 15 mei 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:2090
* Rechtbank Gelderland 27 september 2018, ECLI:NL:RBGEL:2018:4130
* Rechtbank Midden-Nederland 14 december 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:6102

# Bijlagen

|  |  |
| --- | --- |
| **Topics** | **ECLI:NL:RBROT:2017:3012** |
| **Gebeurtenis** | Werkneemster (schoonmaker) heeft tijdens haar werkzaamheden op 18 september 2016 een pakje koekjes, een pakje drinken en een rol vuilniszakken van een voorraadkast gepakt. Werkneemster heeft de koekjes en drinken in een vuilniszak verstopt en gelegd in haar werkkar. |
| **Dringende reden** | De rechter stelt vast dat de werkneemster, op grond van de processtukken, camerabeelden, hetgeen ter zitting is besproken en inhoud getuigenverklaring, spullen heeft genomen van de voorraadkast zonder gegronde reden en/of voorafgaande toestemming. Dit is niet voldoende weergesproken door de werkneemster en er is geen consistente en plausibele verklaring voor haar handelen. De werkgever moet zijn werknemers vertrouwen, omdat zij dagelijks met eigendommen van opdrachtgevers te maken krijgen. Integriteit en betrouwbaarheid zijn essentieel en ontbreken in dit geval. |
| **Onverwijld** | N.v.t. |
| **Mededeling** | N.v.t. |
| **Bewijsmiddelen** | Camerabeelden. |
| **Persoonlijke omstandigheden** | Sinds 1 april 2015 in dienst bij de werkgever, maar sinds 1991 werkzaam in de schoonmaakbranche. Volgens de werkneemster heeft ze een onberispelijke staat van dienst, maar de rechter oordeelt dat haar staat van dienst niet tot een ander oordeel dan rechtsgeldig ontslag leidt en doet evenmin af aan de ernst van de gedraging. |
| **Bedrijfsbeleid** | Op het psychiatrisch ziekenhuis geldt de “Algemene gedrag- en huisregels”. Werknemers mogen niets meenemen wat niet van hun is. Spullen van het bedrijf zijn bedrijfseigendom. Werknemers mogen niet aan de bureauladen, kasten of eigendommen van cliënten komen. In geval van diefstal volgt ontslag, in overleg met de manager personeelszaken. |
| **Andere maatregel** | N.v.t. |

Bijlage 1. Zaak 1

|  |  |
| --- | --- |
| **Topics** | **ECLI:NL:RBROT:2017:2183** |
| **Gebeurtenis** | De werkneemster (assistent-bedrijfsleider) heeft één of meerdere malen een contant retourbon op de kassa aangeslagen of een bon laten vervallen – zonder dat een product werd teruggebracht en zonder dat daarbij een klant aanwezig was aan wie het geld werd teruggegeven. De werkneemster heeft onrechtmatig geld van Action weggenomen, ten bedrage van € 232,51. Het ging om een zestal rollen behang, een drietal SD-kaarten, twee dekbedovertreksets, drie flessen Omo wasmiddel en een bonverval van € 33,35. |
| **Dringende reden** | Behang: niet bewezen dat er frauduleus is gehandeld en geld is weggenomen. SD-kaarten, dekbedovertreksets en wasmiddelen: wijze van uitvoering wijst op een welbewuste actie. Bonverval: onbewuste, foutieve handeling van werkneemster. De verrichte handelingen (retourtransacties) en het zich wederrechtelijk toe-eigenen van de daarmee gemoeide geldbedragen levert een zodanig ernstige gedraging op dat er sprake is van een dringende reden. |
| **Onverwijld** | Action mocht de arbeidsovereenkomst onverwijld opzeggen. |
| **Mededeling** | N.v.t. |
| **Bewijsmiddelen** | Videobeelden van het camerasysteem en schermprints van het kassasysteem. |
| **Persoonlijke omstandigheden** | N.v.t. |
| **Bedrijfsbeleid** | Bij retour transacties moet de klant zijn/haar naam, adres en woonplaats invullen. |
| **Andere maatregel** | N.v.t. |

Bijlage 2. Zaak 2

|  |  |
| --- | --- |
| **Topics** | **ECLI:NL:RBMNE:2017:2211** |
| **Gebeurtenis** | Op 9 januari 2017 heeft een klant bij de werkneemster (winkelmedewerker) afgerekend en € 20 extra gepind. Op 10 januari 2017 kwam de klant terug met de mededeling dat zij het geld niet had ontvangen. Er is geen positief kasverschil op de kassa geconstateerd op 9 januari 2017. |
| **Dringende reden** | De gepinde € 20 wordt niet uitbetaald en twintig minuten na de pintransactie haalt de werkneemster iets uit de kassalade. Dit voorval vindt plaats vlak vóór sluitingstijd en er wordt geen positief kasverschil geconstateerd. Kortom, geen positief kasverschil, de € 20 wordt niet aan de klant gegeven en de camerabeelden laten zien dat de werkneemster iets in haar mouw steekt. In samenhang met de feiten en omstandigheden leidt dit er toe dat de werkneemster € 20 heeft weggenomen. De werkneemster had geen toestemming om € 20 weg te nemen en handelde onrechtmatig. De feiten leveren een dringende reden op. |
| **Onverwijld** | Tussen gebeurtenis en ontslag zit een termijn van zes dagen, waarvan twee dagen weekend zijn. Het ontslag is onverwijld gegeven. |
| **Mededeling** | N.v.t. |
| **Bewijsmiddelen** | Camerabeelden en verklaring klant. |
| **Persoonlijke omstandigheden** | De persoonlijke omstandigheden staan een rechtsgeldig ontslag niet in de weg. De omstandigheden zijn betreurenswaardig, maar hebben desondanks tot gevolg dat het handelen van de werkneemster aan haar kan worden toegerekend. De werkneemster was bekend met het zeer strikte beleid omtrent diefstal. |
| **Bedrijfsbeleid** | In de personeelswijzer is er een hoofdstuk “fraude, diefstal en verduistering door eigen personeel”.  Diefstal “mocht blijken dat er sprake is van onrechtmatig handelen dan zal de werkgever genoodzaakt zijn het dienstverband op staande voet te beëindigen.” |
| **Andere maatregel** | Geen sprake van een buitenproportionele ernstige sanctie. |

Bijlage 3. Zaak 3

|  |  |
| --- | --- |
| **Topics** | **ECLI:NL:RBLIM:2017:6026** |
| **Gebeurtenis** | De collega van de werkneemster (apothekersassistente) had het vermoeden dat de werkneemster geld uit de kassa pakte. De collega meldde dit aan de leidinggevende. De leidinggevende deed een melding bij de regiomanager en de regiomanager meldde dit door aan de directie. Er is onderzoek ingesteld en het bleek dat de werkneemster minimaal een jaar lang tijdens haar dienstverband meerdere keren geld, afkomstig uit de kassa, uit de apotheek heeft verduisterd, dan wel gestolen. |
| **Dringende reden** | Het complex van feiten en omstandigheden levert voldoende grond op voor een dringende reden die het ontslag rechtvaardigt. De kantonrechter achtte het handelen van de werkneemster zodanig ernstig dat BENU in redelijkheid kon beslissen om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. |
| **Onverwijld** | De werkgever heeft zorgvuldig gehandeld alvorens ontslag te geven. Er is onverwijld medegedeeld. |
| **Mededeling** | N.v.t. |
| **Bewijsmiddelen** | Camerabeelden en getuigenverklaring van collega. |
| **Persoonlijke omstandigheden** | De werkneemster lijdt aan kleptomanie. De kantonrechter is van oordeel dat de werkneemster niet voldoende heeft bewezen dat er sprake is van kleptomanie. Enkel een brief van de huisarts als bewijs is onvoldoende. Een diefstal in het verleden wijst niet op kleptomanie. |
| **Bedrijfsbeleid** | N.v.t. |
| **Andere maatregel** | N.v.t. |

Bijlage 4. Zaak 4

|  |  |
| --- | --- |
| **Topics** | **ECLI:NL:RBLIM:2017:9298** |
| **Gebeurtenis** | De werkneemster werkt als coördinator events. De partner van de werkneemster heeft een bedrijf en mocht van de werkgever van de werkneemster een presentatieruimte huren tegen een neutrale prijs. Ten behoeve van een bijeenkomst van de partner van de werkneemster, heeft de werkneemster lunches besteld bij een cateringbedrijf. De afspraak was dat extra kosten van derden, lees: catering, niet voor de rekening van de werkgever komen. Na de bijeenkomst diende de werkneemster de factuur van de catering bij de administratie van de werkgever in waardoor de kosten wel voor de werkgever kwamen. |
| **Dringende reden** | De werkneemster heeft onvoldoende onderbouwd dat de werkgever bekend en akkoord was met het feit dat de werkneemster in opdracht van haar partner bestellingen plaatste bij het cateringbedrijf en vervolgens de facturen op de naam van de werkgever liet opmaken en betalen. De werkneemster voert aan dat de administratie had moeten weten dat de facturen niet voor de werkgever, maar voor haar partner waren bestemd. De kantonrechter volgt die redenering niet. De facturen waren op de naam van de werkgever en zijn door de werkneemster goedgekeurd. De administratie voerde de betalingen uit. De werkneemster heeft het risico genomen om beschuldigd te worden van diefstal en heeft de werkgever financieel benadeeld. Kortom: voldoende grond voor dringende reden. |
| **Onverwijld** | Het ontslag is onverwijld gegeven. |
| **Mededeling** | N.v.t. |
| **Bewijsmiddelen** | Onderzoek naar de boekhouding van de werkgever. |
| **Persoonlijke omstandigheden** | N.v.t. |
| **Bedrijfsbeleid** | N.v.t. |
| **Andere maatregel** | N.v.t. |

Bijlage 5. Zaak 5

|  |  |
| --- | --- |
| **Topics** | **ECLI:NL:RBROT:2017:10275** |
| **Gebeurtenis** | De filiaalmanager zag dat de verzoekster zichzelf tijdens het werk achter de kassa stond in te smeren met een bodylotion. De filiaalmanager bekeek de camerabeelden terug en stelde vast dat de werkneemster tijdens het werk achter de kassa een gratis actieproduct van Nivea wegpakte en gebruikte. |
| **Dringende reden** | De werkneemster was bekend met de gedragsregels en nam deel aan een spel ter voorkoming van diefstal door personeel. Dat levert op dat werkneemster bekend moest zijn met de regel dat het niet toegestaan is om gratis producten weg te nemen of te gebruiken. Verder acht de kantonrechter het van grote betekenis dat A.S. Watson als detailorganisatie te maken krijgt met een groter risico op diefstal door eigen personeel en om precedentwerking te voorkomen, belang heeft bij strikte naleving van hun beleidsregels. Het ontslag is terecht. |
| **Onverwijld** | N.v.t. |
| **Mededeling** | N.v.t. |
| **Bewijsmiddelen** | Camerabeelden. |
| **Persoonlijke omstandigheden** | Werkneemster is 19 jaar oud en heeft een relatief kort dienstverband. Werkneemster verzocht zelf om minder uren te werken omdat zij bij haar andere baan meer verdient. Ze is niet afhankelijk van het inkomen van Kruidvat en kan solliciteren op andere plekken. |
| **Bedrijfsbeleid** | Er gelden gedragsregels. Gratis artikelen mogen uitsluitend worden meegenomen door personeel op basis van eigen personeelsaankopen. Het meenemen van gratis artikelen wordt gezien als diefstal. Diefstal is een dringende reden voor ontslag op staande voet. |
| **Andere maatregel** | Een laatste waarschuwing had in deze situatie niet volstaan en kan niet van de werkgever worden verlangd. |

Bijlage 6. Zaak 6

|  |  |
| --- | --- |
| **Topics** | **ECLI:NL:RBLIM:2018:3967** |
| **Gebeurtenis** | Op vrijdag 17 december 2017 stond op de werkvloer van de loods een van de bank gevallen of afgehaald pakket dat beschadigd was. In het pakket zaten zaagbladen voor een decoupeerzaag. De zaagbladen waren per vijf stuks verpakt in karton. De werknemer heeft drie kartonnen in zijn broekzak gestopt. Na controle via camerabeelden bleek dat er stukken ontbraken in het pakket. Nadat een collega de werknemer had verteld dat hij vermoedde dat iemand dingen uit het pakket had gehaald, heeft de werknemer de drie kartonnen uit zijn broekzak gehaald, bij de deur laten vallen en op de bestemde plaats geleverd. |
| **Dringende reden** | De feiten en omstandigheden leveren voldoende grond voor een dringende reden op. Het maakt niet uit dat de werknemer de zaagbladen niet naar huis heeft meegenomen. Het feit dat hij de zaagbladen heeft gepakt levert een voltooide (poging tot) diefstal op. Verder heeft de werknemer zich niet vrijwillig teruggetreden. Hij heeft de zaagbladen pas teruggelegd toen zijn collega het vermoeden uitte dat er iets miste in het pakket. |
| **Onverwijld** | Het ontslag is onverwijld gegeven. GLS heeft voortvarend gehandeld en onderzoek ingesteld. |
| **Mededeling** | N.v.t. |
| **Bewijsmiddelen** | Camerabeelden. |
| **Persoonlijke omstandigheden** | Ontslag op staande voet heeft een grote impact op werknemer. (61 jaar op het moment van de zaak). Hij heeft altijd naar behoren gefunctioneerd. De stelling dat de werknemer geen ander werk zal vinden, wordt door de rechter gepasseerd. De werknemer heeft ander werk gedurende vier uur per dag, op uitzendbasis. De belangen van GLS wegen zwaarder. Bovendien had de werknemer kunnen weten dat zijn gedraging niet geaccepteerd zou worden. |
| **Bedrijfsbeleid** | GLS hanteert ten aanzien van diefstal een zerotolerancebeleid. Te vinden in artikel 3.9 van het Personeelshandboek. |
| **Andere maatregel** | N.v.t. |

Bijlage 7. Zaak 7

|  |  |
| --- | --- |
|  | **ECLI:NL:RBDHA:2018:6452** |
| **Gebeurtenis** | De werknemer heeft onterecht korting toegepast op twee tafelwarmers en deze meegenomen. Verder heeft de werknemer zeven Dreft flessen meegenomen zonder te betalen. |
| **Dringende reden** | Het meenemen van zeven Dreft flessen is naar het oordeel van de kantonrechter in strijd met het weggeefbeleid, omdat er geen sprake was van een lange rij. Er waren op dat moment hooguit twee klanten aan het wachten bij de servicebalie, dus het weggeefbeleid was niet van toepassing. Verder is het beleid kenbaar bij de werknemers, dus de werknemers moeten ook bekend zijn met de consequenties. |
| **Onverwijld** | De opzegging is onverwijld gegaan en het onderzoek is voortvarend verricht. |
| **Mededeling** | Uit het gespreksverslag komt het duidelijk naar voren wat voor dringende redenen tot het ontslag hebben geleid. |
| **Bewijsmiddelen** | Afwijkingslijst en camerabeelden. |
| **Persoonlijke omstandigheden** | De kantonrechter is van oordeel dat, gezien de functie van de werknemer en de andere betrokkene, het meenemen van de flessen in strijd was met het weggeefbeleid. Functie van de werknemer wordt niet vermeld. |
| **Bedrijfsbeleid** | De afprijsprocedures bij de Albert Heijn werken als volgt. Er mag of 35% of 50% korting worden gegeven, maar nooit beide tegelijkertijd. Als dit wel gebeurt, dan is er sprake van een technische fout.  Weggeef beleid. Als er een lange rij staat en de barcode van een product niet scant, dan mag het product eenmalig gratis worden weggegeven aan de klant, onder vermelding. De kassière dient daarna aan de servicebalie te melden dat een product gratis is weggegeven.  Albert Heijn hanteert een zerotolerancebeleid ten aanzien van diefstal en fraude. Diefstal leidt altijd tot ontslag op staande voet. |
| **Andere maatregel** | N.v.t. |

Bijlage 8. Zaak 8

|  |  |
| --- | --- |
|  | **ECLI:NL:RBROT:2018:4868** |
| **Gebeurtenis** | Werkneemster werkt als ziekenverzorgende bij Rivas en heeft regelmatig pakken koffie en zakjes borrelnootjes van Rivas mee naar huis genomen. |
| **Dringende reden** | Het meenemen van de pakken koffie en zakjes borrelnootjes wordt door de kantonrechter aangemerkt als diefstal. De diefstal levert een dringende reden op omdat het van groot belang is voor Rivas dat zij haar werknemers vertrouwt. De werknemers komen niet alleen in aanraking met eigendommen van Rivas, maar ook met goederen van vaak kwetsbare cliënten. |
| **Onverwijld** | N.v.t. |
| **Mededeling** | N.v.t. |
| **Bewijsmiddelen** | Foto’s van de camerabeelden, verklaringen van twee rechercheurs en een rapport. |
| **Persoonlijke omstandigheden** | N.v.t. |
| **Bedrijfsbeleid** | N.v.t. |
| **Andere maatregel** | N.v.t. |

Bijlage 9. Zaak 9

|  |  |
| --- | --- |
|  | **ECLI:NL:RBNNE:2018:3945** |
| **Gebeurtenis** | Werknemer werkt als manager Financiën en ICT bij BV Sport. De werknemer heeft geld vanaf BV Sport bankrekening naar rekeningen van gokwebsites overgemaakt, maar meestal maakte hij geld over naar zijn privérekening om dat vervolgens door te storten naar de rekening van de gokwebsites. Hij maakte in totaal € 595.000 over naar gokwebsites en eigen privérekening. Hij stortte € 145.000 terug naar de bankrekening van BV Sport. |
| **Dringende reden** | Er zijn aanzienlijke geldbedragen gebruikt om te gokken op online goksites. Dit feit is naar het oordeel van de kantonrechter zo ernstig van aard dat er sprake is van een dringende reden. Het gaat om een manager die toegang heeft tot financiële zaken en de werkgever behoort de werknemer in zo’n positie te kunnen vertrouwen. De werknemer schiet tekort in zijn functie, het noodzakelijke vertrouwen is geschaad en het handelen raakt de kern van zijn functie. |
| **Onverwijld** | N.v.t. |
| **Mededeling** | N.v.t. |
| **Bewijsmiddelen** | Bankafschriften. |
| **Persoonlijke omstandigheden** | De werknemer heeft een gokverslaving, een depressie en een vermijdende persoonlijkheidsstoornis. De gevolgen van het ontslag raken niet alleen de werknemer, maar ook zijn gezin. Toch weegt de gebeurtenis zwaarder dan de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Het gepleegde feit is zeer ernstig. |
| **Bedrijfsbeleid** | N.v.t. |
| **Andere maatregel** | N.v.t. |

Bijlage 10. Zaak 10

|  |  |
| --- | --- |
|  | **ECLI:NL:RBNHO:2018:10490** |
| **Gebeurtenis** | De werkneemster heeft goederen gedurende ongeveer anderhalf jaar weggenomen met een waarde van ongeveer € 6.000, namelijk voedingsmiddelen, kleding, artikelen voor persoonlijke verzorging en luxeartikelen. |
| **Dringende reden** | Het wegnemen van goederen gedurende anderhalf jaar is zo ernstig dat het het ontslag op staande voet rechtvaardigt. Er kan niet van de Hema worden verwacht dat zij een werkneemster in dienst houdt die langdurig en op een grote schaal goederen wegneemt. De werkneemster was bekend met de huisregels en wist wat de gevolgen van diefstal zouden zijn. |
| **Onverwijld** | N.v.t. |
| **Mededeling** | N.v.t. |
| **Bewijsmiddelen** | Recherchebureau. |
| **Persoonlijke omstandigheden** | De werkneemster voerde aan dat zij financiële problemen had, maar dit is niet komen vast te staan. Hetzelfde geldt voor het beroep op depressieve klachten. De werkneemster zal haar baan verliezen en moeilijk aan een nieuwe baan komen. Ze heeft altijd goed gefunctioneerd. De persoonlijke omstandigheden wegen niet op tegen de aard en de ernst van de dringende reden. |
| **Bedrijfsbeleid** | Hema heeft duidelijke en schriftelijke huisregels waarin staat dat diefstal en fraude in principe tot ontslag op staande voet leiden. |
| **Andere maatregel** | N.v.t. |

Bijlage 11. Zaak 11

|  |  |
| --- | --- |
|  | **ECLI:NL:RBROT:2019:91** |
| **Gebeurtenis** | De werknemer heeft goederen in een tas gestopt en deze tas vervolgens uit zicht gelegd. De werknemer vertrok dezelfde middag met zijn jas over de tas via de hoofdentree van het WTC. De volgende dag heeft de werknemer diverse printers, een handstofzuiger en bekers klaargezet achter een container. De goederen heeft de werknemer samen met een ander persoon, uit de expeditie ruimte in het WTC, naar buiten gebracht en in een GOM busje geladen. |
| **Dringende reden** | De werknemer moet betrouwbaar en integer zijn omdat hij toegang heeft tot het pand en eigendommen van de opdrachtgevers van FHV. Al zou FHV geen beleid hebben ten aanzien van “hoe te handelen met vuilnis” betekent dat niet dat de werknemer zichzelf de bevoegdheid of toestemming mag geven om goederen mee te nemen. In het personeelshandboek worden de gevolgen van diefstal genoemd. De werknemer moest deze kennen en als dat niet het geval was, had de werknemer toelichting moeten vragen aan FHV. |
| **Onverwijld** | FHV heeft onderzoek ingesteld. Na het bekend worden met de onregelmatigheden is de werknemer op non-actief gesteld. Het gesprek en de aangeboden vaststellingovereenkomst wijzen op voldoende voortvarend handelen van FHV in het belang van de werknemer. Het ontslag is onverwijld. |
| **Mededeling** | N.v.t. |
| **Bewijsmiddelen** | Camerabeelden, handboek en e-mailcorrespondentie. |
| **Persoonlijke omstandigheden** | De werknemer is 51 jaar, heeft geen diploma’s en zorgt voor zijn minderjarige kind met ernstige beperkingen. FHV probeerde het ontslag te verzachten door een vaststellingsovereenkomst aan te bieden, maar dit heeft de werknemer geweigerd. De aangevoerde persoonlijke omstandigheden van de werknemer wegen niet tegen de aard en ernst van het gepleegde feit. |
| **Bedrijfsbeleid** | Er is een handboek waarin staat dat bij oneigenlijk gedrag en diefstal en/of schade aan goederen aangifte bij de politie en ontslag op staande voet volgt. |
| **Andere maatregel** | N.v.t. |

Bijlage 12. Zaak 12

|  |  |
| --- | --- |
|  | **ECLI:NL:RBROT:2016:4076** |
| **Gebeurtenis** | Er zijn door de werkneemster vier valse retourbonnen aangemaakt van totaal € 187,73. Tijdens de transacties waren geen klanten aanwezig. De werkneemster heeft het geld in haar eigen zak gestoken. |
| **Dringende reden** | Op de camerabeelden is slechts een gedeelte van de balie te zien. De kassa waarover het gaat is niet in beeld. Het is niet duidelijk of de werkneemster geld uit de kassa heeft gepakt en in haar eigen zak heeft gestoken of aan een klant heeft gegeven. De werkneemster heeft niet de mogelijkheid gekregen om te laten zien welke klant de retour heeft gedaan. Als er geld is weggenomen zonder dat een product retour is gebracht, dan is dit zichtbaar in de voorraad of in de kasverschillen. Dit is niet aangetoond door Zeeman. Twee van de retourbonnen zijn ingevuld en ondertekend. Er is niet onderzocht wie de bonnen heeft getekend. Zeeman heeft geen gedegen onderzoek gevoerd. Geen dringende reden. |
| **Onverwijld** | N.v.t. |
| **Mededeling** | N.v.t. |
| **Bewijsmiddelen** | Camerabeelden en de retourbonnen. |
| **Persoonlijke omstandigheden** | De werkneemster heeft een autistische stoornis en leert beter wanneer het aan haar wordt verteld in plaats van op papier. |
| **Bedrijfsbeleid** | Er zijn vaste voorschriften en procedures van Zeeman voor kassa-instructies. Dit wordt buiten beschouwing gelaten, omdat Zeeman dit niet aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd. |
| **Andere maatregel** | N.v.t. |

Bijlage 13. Zaak 13

|  |  |
| --- | --- |
|  | **ECLI:NL:RBOVE:2016:3332** |
| **Gebeurtenis** | Werkneemster werkte eerst in de bibliotheek in Bathmen. De bibliotheek ging dicht en ze werd overgeplaatst naar de bibliotheek in Deventer. In de bibliotheek in Deventer is geconstateerd dat drankjes, snoep en anderzijds wordt gestolen in de bibliotheek. |
| **Dringende reden** | De werkneemster bevond zich in een vertrouwenspositie. De werkgever moet de werkneemster vertrouwen dat zij tijdens haar werkzaamheden zich niet vergrijpt aan de eigendommen van de bibliotheek. Dat de werkneemster drankjes, snoep en koekjes af- en toeneemt zonder te betalen is niet als een lichtvaardig voorval aan te merken. Geen dringende reden want de werkneemster functioneerde 23 jaar goed. Het was een gewoonte geworden om eten en drinken te nemen zonder te betalen in bibliotheek Bathmen. Dat in de bibliotheek in Deventer andere regels gelden, moet de leidinggevende bekendmaken. De werkgever mag niet verwachten dat de werkneemster weet dat er andere regels gelden in de bibliotheek in Deventer. De werkneemster ging in op de mededeling van een andere collega en hoefde niet actief naar de juistheid van de mededelingen te vragen. |
| **Onverwijld** | N.v.t. |
| **Mededeling** | N.v.t. |
| **Bewijsmiddelen** | Camerabeelden. |
| **Persoonlijke omstandigheden** | De werkneemster is 23 jaar in dienst en er zijn nooit klachten geweest met betrekking tot haar functioneren. |
| **Bedrijfsbeleid** | Diefstal wordt aangemerkt als een dringende reden die tot ontslag op staande voet leidt. |
| **Andere maatregel** | Het was passend geweest als de werkgever in die situatie de werkneemster, die 23 jaar goed functioneert, een duidelijke waarschuwing had gegeven en nog een nieuwe kans had geboden. |

Bijlage 14. Zaak 14

|  |  |
| --- | --- |
|  | **ECLI:NL:RBNHO:2017:2592** |
| **Gebeurtenis** | De werkneemster heeft in het magazijn een hap genomen uit een donut zonder daarvoor te betalen. Voor dit incident had de werkneemster drie waarschuwingen gekregen voor een soortgelijke gebeurtenis. |
| **Dringende reden** | Door het nemen van een hap uit de donut heeft de werkneemster op grove wijze de verplichtingen uit haar arbeidsovereenkomst geschonden. De werkneemster was bekend met het strikte beleid van Deen. Ondanks de grove schending door de werkneemster en het belang van Deen bij strikte handhaving van haar beleid is het ontslag niet rechtsgeldig gegeven. Werkneemster is 17 jaar in dienst, haar functioneren is niet altijd vlekkeloos geweest, en zal door het ontslag aangewezen worden op een bijstandsuitkering. Zo’n inkomenswijziging heeft ingrijpende gevolgen voor haar als alleenstaande ouder. Tot slot heeft de werkneemster geen goederen meegenomen, maar een hap genomen uit een donut die bestemd was om weggegooid te worden. |
| **Onverwijld** | Het incident vond op 17 januari plaats. De collega was vrij op 18 januari en meldde het incident op 19 januari aan de leidinggevende. De werkneemster was op 19 januari vrij dus op 20 januari heeft de leidinggevende een gesprek met haar gevoerd. Op 20 januari is melding gedaan aan het hoofdkantoor. Het hoofdkantoor heeft op maandag 23 januari ontslag verleend. Dit is onverwijld gebeurd. |
| **Mededeling** | N.v.t. |
| **Bewijsmiddelen** | Verklaring van een collega aan de leidinggevende. |
| **Persoonlijke omstandigheden** | De werkneemster werkt al 17 jaar voor Deen, heeft een eenzijdig arbeidsverleden en is alleenstaande ouder. Door haar eenzijdige arbeidsverleden komt zij niet makkelijk aan een andere vergelijkbare baan. |
| **Bedrijfsbeleid** | De huisregels verbieden om etenswaren of proeverijen weg te nemen en (zonder te betalen) te nuttigen. Diefstal leidt tot ontslag op staande voet. |
| **Andere maatregel** | N.v.t. |

Bijlage 15. Zaak 15

|  |  |
| --- | --- |
|  | **ECLI:NL:RBLIM:2017:3257** |
| **Gebeurtenis** | De werkneemster heeft tijdens haar werkzaamheden een zak chips gepakt en uit de zak gegeten op diverse plekken in de winkel. De lege zak chips heeft de werkneemster weggegooid in een prullenbak bestemd voor breukartikelen. |
| **Dringende reden** | Beleid is gebrekkig/weinig specifiek op het punt van het nuttigen van (voor de verkoop bedoelde) etenswaren. Action is bij het onderzoek naar het vaststellen van de feiten onzorgvuldig en zonder respect voor een volwaardige rol van de betrokken werkneemster te werk gegaan. Werkneemster is geconfronteerd met bevindingen van derden en moest ter plekke erkennen dat zij de chips had gegeten. Bij de mondelinge behandeling waren de bedrijfsjuriste en advocaat aanwezig, maar niet de persoon die betrokken was met het genomen besluit. Het gaat voor Action om een zaak van nationaal gewicht en minder om de specifieke lokale en individuele omstandigheden of directe waarneming. |
| **Onverwijld** | N.v.t. |
| **Mededeling** | N.v.t. |
| **Bewijsmiddelen** | Camerabeelden. |
| **Persoonlijke omstandigheden** | De werkneemster werkt acht jaar voor Action en heeft een vlekkeloos, lang en respectabel dienstverband. Alleenstaande ouder van een kind van vier jaar. Werkneemster kampt met oude schulden en heeft moeite met rondkomen. Altijd goed gefunctioneerd. |
| **Bedrijfsbeleid** | In de personeelswijzer leidt diefstal tot ontslag op staande voet. |
| **Andere maatregel** | Een minder verstrekkende maatregel, bijvoorbeeld een (ernstige) waarschuwing, had hier volstaan. |

Bijlage 16. Zaak 16

|  |  |
| --- | --- |
|  | **ECLI:NL:RBLIM:2017:7508** |
| **Gebeurtenis** | Werkgever was failliet en heeft alle werknemers op non-actief gesteld. De werkneemster had geholpen met de ontruiming van het bedrijfspand. Bij die gelegenheid heeft de werkneemster twee palmbomen meegenomen. De werkgever heeft de werkneemster ontslagen en aangifte gedaan bij de politie. |
| **Dringende reden** | Huurovereenkomst bedrijfspand zou per 1 mei 2017 eindigen. Alles wat aanwezig in het pand zou zijn, zou worden afgevoerd naar de milieustraat, waaronder de twee palmbomen. De werkneemster had van de verhuurder van het pand toestemming gekregen om de palmbomen mee naar huis te nemen. De werkneemster had toestemming, dus er is geen sprake van diefstal van twee palmbomen. Na het ontslag heeft de werkneemster meerdere keren verklaard dat de werkgever de palmbomen bij haar kon ophalen. Geen dringende reden. |
| **Onverwijld** | N.v.t. |
| **Mededeling** | N.v.t. |
| **Bewijsmiddelen** | Verklaring met toestemming van verhuurder pand. |
| **Persoonlijke omstandigheden** | N.v.t. |
| **Bedrijfsbeleid** | N.v.t. |
| **Andere maatregel** | N.v.t. |

Bijlage 17. Zaak 17

|  |  |
| --- | --- |
|  | **ECLI:NL:RBZWB:2018:568** |
| **Gebeurtenis** | Er zijn uit de bus van de werknemer voor ca. € 5.076,99 aan gereedschap en artikelen verdwenen. |
| **Dringende reden** | Ontslag ligt aan meerdere redenen zoals ziekmelden, bezoek aan tandarts zonder toestemming en niet komen opdagen op afspraken. De maat was vol voor de werkgever. Dit blijkt uit het feit dat de werkgever de bedrijfsbus en werkkleding van de werknemer bij zijn huis ging ophalen. Op dat moment is het duidelijk dat de werkgever de arbeidsovereenkomst wilde opzeggen. Romas moest een andere weg bewandelen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Ontslag op staande voet te snel ingezet. |
| **Onverwijld** | N.v.t. |
| **Mededeling** | Dringende reden algemeen geformuleerd, dus onvoldoende grond voor het aannemen van een dringende reden. Werkgever heeft in het geheel geen verwijt aan de werknemer gemaakt. |
| **Bewijsmiddelen** | Onderzoek. |
| **Persoonlijke omstandigheden** | N.v.t. |
| **Bedrijfsbeleid** | Werkgever liet werknemers per e-mail weten dat indien gereedschap door toedoen van de werknemers verdwijnt, de schade verhaald wordt op het salaris van de werknemer. |
| **Andere maatregel** | Ontslag was een te zwaar maatregel. Eerst moest de schade op het salaris van de werknemer worden ingehouden, zoals vermeld in het e-mailbericht. |

Bijlage 18. Zaak 18

|  |  |
| --- | --- |
|  | **ECLI:NL:RBMNE:2018:368** |
| **Gebeurtenis** | De werknemer heeft een bitcoinmachine geïnstalleerd in de serverruimte op werk om bitcoins te delven. De machine is ontdekt door de werkgever. De werknemer is eerst op non-actief gezet en vervolgens op staande voet ontslagen. |
| **Dringende reden** | Door het aansluiten van de bitcoinmachine is het brandgevaar waarop de werkgever zich beroept onvoldoende aannemelijk gemaakt. Op grond van EU-wetgeving mag de werkgever het privéleven van de werknemers op het werk niet verbieden. Werknemer mocht gebruik maken van het Wi-Fi netwerk op werk maar het internetprotocol is niet door de werkgever overlegd, dus de rechter kan daar niet over oordelen. De werknemer wordt beschuldigd van diefstal vanwege het stroomgebruik van de bitcoinmachine. De machine gebruikt stroom maar de hoogte van het exacte verbruik is niet duidelijk geworden. De berekening van het stroomverbruik is kort door de bocht. Geen ontslag op staande voet. |
| **Onverwijld** | Machine is ontdekt op 26 september. Werknemer is op 27 september op non-actief gezet en de volgende dag op staande voet ontslagen. Het ontslag is onverwijld gegeven. |
| **Mededeling** | N.v.t. |
| **Bewijsmiddelen** | Onderzoek. |
| **Persoonlijke omstandigheden** | De werkgever hoort de werknemer, systeembeheerder, te vertrouwen en mag verwachten dat de werknemer integer is. De werknemer heeft nooit eerder dergelijk gedrag getoond. Zijn werkzaamheden hebben geen last gehad van zijn gedraging. De werknemer overschreed een grens door zijn gedraging, maar zijn fout kan hem niet zo zwaar worden aangerekend. |
| **Bedrijfsbeleid** | Personeelshandboek waarin staat dat internet alleen mag worden gebruikt voor bedrijfsdoeleinden en niet privédoeleinden. Er is een ‘Internet en E-mailprotocol’. |
| **Andere maatregel** | De werkgever had moeten volstaan met een minder zware sanctie dan wel de arbeidsovereenkomst op een andere manier beëindigen in plaats van ontslag op staande voet. |

Bijlage 19. Zaak 19

|  |  |
| --- | --- |
|  | **ECLI:NL:RBLIM:2018:3924** |
| **Gebeurtenis** | De werknemer heeft zich schuldig gemaakt aan de diefstal van een tray bier bij een tankstation tijdens een werkstop. |
| **Dringende reden** | Het is niet komen vast te staan dat de werknemer een tray bier heeft weggenomen. De diefstal wordt ontkend door de werknemer en uit de getuigenverklaring valt niet op te maken dat de werknemer de diefstal heeft gepleegd. De werknemer liep wel buiten met een tray bier, maar dat betekent niet dat hij deze heeft gestolen. In het dossier staat ook nergens dat het bier is gestolen. De verklaring van de werknemer is niet zo onaannemelijk dat het als onwaar wordt aangenomen. De diefstal is niet bewezen dus geen rechtsgeldig ontslag op staande voet. |
| **Onverwijld** | N.v.t. |
| **Mededeling** | N.v.t. |
| **Bewijsmiddelen** | Mededeling chauffeur en verklaring van de werknemer van het tankstation Q8. |
| **Persoonlijke omstandigheden** | Werknemer was toen minderjarig. |
| **Bedrijfsbeleid** | N.v.t. |
| **Andere maatregel** | N.v.t. |

Bijlage 20. Zaak 20

|  |  |
| --- | --- |
|  | **ECLI:NL:RBNHO:2018:3884** |
| **Gebeurtenis** | Er vond een besloten feest van een collega plaats bij Van der Valk. Het feest had een ‘open bar’ dus gasten mochten tegen een bepaalde vergoeding drinken. Onder het arrangement viel gratis bier, wijn, frisdranken en binnenlands gedistilleerde dranken. De werknemer schonk aan twee gasten van het besloten feest, waaronder een collega, een buitenlands gedistilleerde drank. Hiervoor hebben de gasten niet betaald. |
| **Dringende reden** | De werknemer is niet zover over de schreef gegaan dat er sprake is van een dringende reden. Hij schonk drank die niet onder het arrangement viel aan één van zijn collega’s en een andere gast. Het feest was door die collega georganiseerd. Volgens het beleid mogen geen gratis consumpties worden weggegeven, maar dit kwalificeert zich niet als diefstal. De aard en de ernst van de verweten gedraging zijn niet voldoende voor een ontslag op staande voet. |
| **Onverwijld** | N.v.t. |
| **Mededeling** | N.v.t. |
| **Bewijsmiddelen** | Camerabeelden. |
| **Persoonlijke omstandigheden** | De werknemer heeft steeds naar behoren gefunctioneerd en is niet eerder in de fout gegaan. |
| **Bedrijfsbeleid** | Huishoudelijk reglement 2017. Het is niet toegestaan om gratis consumpties weg te geven of korting te geven op de rekening aan gasten zonder toestemming van de directe leidinggevende. Overtreding van die regel leidt tot ontslag op staande voet. Bij diefstal en fraude wordt aangifte bij de politie gedaan en volgt ontslag op staande voet. |
| **Andere maatregel** | Een officiële waarschuwing, een boete en/of een inhouding op het salaris van de werknemer was voldoende. |

Bijlage 21. Zaak 21

|  |  |
| --- | --- |
|  | **ECLI:NL:RBNHO:2018:2090** |
| **Gebeurtenis** | De werkneemster heeft contant geld ontvangen van klanten, maar dit geld is niet geregistreerd in het door de werkgever gebruikte administratiesysteem. Verder heeft de werkneemster zaken genomen uit de salon die niet haar eigendom zijn. |
| **Dringende reden** | Aan de werkgever wordt toegegeven dat de werkneemster contant geld heeft ontvangen, maar het is niet duidelijk geworden of het geld niet is afgedragen of onjuist is geregistreerd. Het is niet duidelijk of werkneemster de betalingen met contant geld wederrechtelijk heeft toegeëigend. Werkgever heeft geen bewijs aangevoerd, dus geen dringende reden. Werkneemster nam zaken uit de salon die van haar moeder waren. Voor het meenemen van de zaken was zij al bestraft met een waarschuwing. |
| **Onverwijld** | N.v.t. |
| **Mededeling** | N.v.t. |
| **Bewijsmiddelen** | Camerabeelden en verklaring van klanten. |
| **Persoonlijke omstandigheden** | N.v.t. |
| **Bedrijfsbeleid** | N.v.t. |
| **Andere maatregel** | N.v.t. |

Bijlage 22. Zaak 22

|  |  |
| --- | --- |
|  | **ECLI:NL:RBGEL:2018:4130** |
| **Gebeurtenis** | Een collega meldde de directeur dat zij het vermoeden had dat slaap- en kalmeringsmedicijnen verdwenen uit de voorraad. Uit de tellingen bleek dat losse slaapmedicatie met enige regelmaat verdween. Er zijn camera’s opgehangen en uit de beelden bleek dat een werkneemster als enige aanwezig was wanneer de medicatie verdween. De werkgever schakelde een recherchebureau voor nader onderzoek in. De werkneemster werd op staande voet ontslagen wegens diefstal van medicatie. |
| **Dringende reden** | Er kan niet worden uitgesloten dat hetgeen wat de werkneemster over haar handelwijze heeft verklaard juist is. De camerabeelden geven onvoldoende duidelijkheid over de diefstal/verduistering door de werkneemster. In het rapport van het recherchebureau is niet vastgesteld of de werkneemster de medicijnen naar huis heeft genomen. De tellingen zijn gedaan door een werknemer en nooit gecontroleerd door een tweede persoon, dus het kan niet uitgesloten worden dat er sprake is van één of meerdere foutieve telling(en). Tot slot kan er ook niet worden uitgesloten dat de patiënten meer dan een tablet hebben gekregen, wat tegenstrijdig is met hetgeen de arts voorschrijft. Geen dringende reden voor ontslag op staande voet. |
| **Onverwijld** | N.v.t. |
| **Mededeling** | N.v.t. |
| **Bewijsmiddelen** | Camerabeelden, rapport recherchebureau en tellingen. |
| **Persoonlijke omstandigheden** | Kleine tien jaar in dienst, altijd positieve beoordelingen en functioneringsgesprekken gekregen. |
| **Bedrijfsbeleid** | Er geldt een geneesmiddelendistributieprotocol. De bewoner beheert zelf zijn of haar geneesmiddelen tenzij hij of zij dat niet kan of wil. In dat geval neemt een verzorgende deze taak over. |
| **Andere maatregel** | Collega volgde het protocol niet, maar kreeg enkel een waarschuwing terwijl de werkneemster op staande voet is ontslagen. |

Bijlage 23. Zaak 23

|  |  |
| --- | --- |
|  | **ECLI:NL:RBMNE:2018:6102** |
| **Gebeurtenis** | Werkneemster bediende dertien tafels. De rekening van twaalf tafels is voldaan. De opbrengst van de dertiende tafel is verdwenen. Uit het kastekort heeft de werkgever vastgesteld dat de werkneemster het geld heeft gestolen. De werkneemster was de enige bediener die avond. |
| **Dringende reden** | De overzichten, waaruit blijkt dat er geld is gestolen, zijn niet duidelijk genoeg om de rechter van diefstal te overtuigen. Hoeveel geld is verdwenen wordt door de werkgever niet duidelijk gemaakt. Het feit dat de werkneemster niet kan uitleggen hoe de opbrengst van de dertiende tafel is verdwenen, betekent niet dat zij de opbrengst heeft gestolen. De werkgever heeft geen verder bewijs aangeleverd en het bewijs dat aanwezig is, vindt de rechter niet voldoende. Geen dringende reden. |
| **Onverwijld** | N.v.t. |
| **Mededeling** | N.v.t. |
| **Bewijsmiddelen** | Transactie-overzicht van de bank en een uitdraai uit het kassasysteem. |
| **Persoonlijke omstandigheden** | N.v.t. |
| **Bedrijfsbeleid** | N.v.t. |
| **Andere maatregel** | N.v.t. |

Bijlage 24. Zaak 24

Cliënten opgelet!

Iedereen kent het wel. De werknemers die goederen van werk naar huis meenemen. De kantoorartikelen als pennen en schriften uit kantoor, voedingsmiddelen die bijna over de datum zijn en aan het einde van de dag worden weggegooid en de lijst gaat zo maar door. Sommige werknemers komen hiermee weg en andere worden hiervoor zwaar aangerekend met een ontslag op staande voet vanwege diefstal, fraude, verduistering of alle drie. Diefstal is de nummer één reden waarom werknemers de deur wordt gewezen.

In het onderzoek “De gelegenheid maakt de dief” is er gekeken naar de eisen, feiten en omstandigheden die ertoe leiden dat er wel of geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet.

Volgens artikel 7: 677 lid 1 Burgerlijk Wetboek is er voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet een dringende reden en een onverwijlde opzegging door middel van een mededeling nodig. In dit onderzoek is er gekeken naar de dringende reden ‘diefstal’. Bij diefstal gaat het erom dat de werknemer het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt. Met andere woorden, als er geen vertrouwen meer is dan kan de werkgever een gegronde reden hebben om de arbeidsovereenkomst per direct te laten beëindigen.

In de jurisprudentie is er gekeken naar factoren zoals de aanwezigheid van de dringende reden, welke bewijsmiddelen de werkgever heeft aangevoerd, welk beleid de werkgever hanteert als er sprake is van diefstal, de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en of er andere minder ingrijpende maatregelen kunnen worden getroffen voordat de werkgever overgaat tot ontslag op staande voet. De belangrijkste conclusies worden hieronder weergegeven.

Om te beginnen hoeft er geen sprake te zijn van een voltooide diefstal om van een rechtsgeldig ontslag op staande voet te kunnen spreken. Als de werknemer een poging doet tot diefstal kan dit een terecht ontslag opleveren. Bij de dringende reden diefstal gaat het erom dat de werkgever de werknemer niet meer kan vertrouwen. Als de rechter van oordeel is dat het vertrouwen weg is, stelt de rechter eerder vast dat er sprake is van een terecht ontslag. De werknemer dient zijn persoonlijke omstandigheden bekend te maken tijdens de procedure. De persoonlijke omstandigheden spelen immers een rol. De rechter kan echter wel beslissen dat de persoonlijke omstandigheden niet opwegen tegen de gedraging waardoor er eerder sprake is van een dringende reden. De bewijslast ligt bij de werkgever. Vaak zien we het gebruik van camerabeelden, maar er is alleen sprake van een dringende reden als de beelden duidelijk zijn en de diefstal goed wordt weergegeven. Werkgevers met een beleid ten aanzien van diefstal krijgen eerder gelijk indien het beleid duidelijk is en regelmatig onder de aandacht van de werknemers wordt gebracht. Ten slotte is het ontslag op staande voet een zwaar middel om de arbeidsovereenkomst te doen eindigen. De rechter geeft soms voorkeur aan een minder ingrijpende maatregel zoals een waarschuwing of een looninhouding. Een minder ingrijpende maatregel houdt echter niet in dat de arbeidsovereenkomst niet mag of niet kan worden geëindigd.

Werkgevers: win advies in voordat u overgaat tot ontslag op staande voet. Werknemers die het ontslag willen aanvechten moeten dit zo snel mogelijk doen, namelijk binnen twee maanden na het gegeven ontslag. Voor juridische bijstand neem contact op met Narecht Advocaten op [info@narechtadvocaten.nl](mailto:info@narechtadvocaten.nl) of bel naar 010- 31 05 171.

Bijlage 25. Beroepsproduct ‘Cliënten opgelet’

Intakegespreksformulier

Naam cliënt: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Omcirkel de situatie van toepassing: werkgever of werknemer

Datum ontslag: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Datum is van belang want de werknemer heeft twee maanden de tijd om zijn ontslag aan te vechten, anders is er sprake van niet-ontvankelijkheid.

**Wettelijke vereisten op grond van art. 7:677 lid 1 jo art. 7:678 lid 2 onder d BW**

*Dringende reden*

Is er gestolen? Ja/ Nee

Poging tot diefstal kan een rechtsgeldig ontslag op staande voet opleveren.

Wat is gestolen? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Waarde van het gestolen goed doet er niet toe, maar het moet duidelijk zijn waarover het gaat.

Waar heeft de diefstal plaatsgevonden? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

De diefstal hoeft niet tegen de werkgever te gebeuren. Diefstal bij een klant van de werkgever kan ook een rechtsgeldig ontslag opleveren.

Wat voor bewijsmiddelen zijn er om de diefstal aan te tonen?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Camerabeelden worden vaak ingezet door werkgever. Indien de camerabeelden duidelijk zijn en duidelijk de diefstal weergeven, dan is er een grotere kans op een rechtsgeldig ontslag.

Wat zijn de persoonlijke omstandigheden?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Factoren als leeftijd, het hebben van kinderen, gezinssamenstelling, financiële gevolgen, gezondheidsklachten spelen een rol in de beslissing van de rechter.

*Mededeling*

Is het ontslag medegedeeld? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

In sommige gevallen kan de mededeling achtwege worden gelaten. In zo’n geval moet het voor de werknemer duidelijk zijn waarom hij ontslagen wordt.

Hoe is het ontslag medegedeeld?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Een aangetekende brief voorkomt bewijsrechtelijke problemen indien de werknemer een procedure start.

*Onverwijld*

Hoeveel tijd zit er tussen de gedraging en het geven van het ontslag?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Is er onderzoek gevoerd? Ja/ Nee

Wie heeft het onderzoek uitgevoerd?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Hoe is het onderzoek uitgevoerd?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Is het ontslag gegeven door een bevoegde persoon tot ontslagverlening? Ja/ Nee

Als het ontslag gegeven wordt door iemand die daartoe niet bevoegd is, dan is er geen sprake van een rechtsgeldig ontslag.

*Bedrijfsbeleid*

Is er beleid? Ja/ Nee

In het geval van ‘ja’ een kopie daarvan verzoeken. In het geval van ‘nee’ adviseren om beleid te laten opstellen voor toekomstige soortgelijke situaties.

Hoe wordt het beleid gehandhaafd?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Zerotolerancebeleid in de detailhandel wordt eerder gehonoreerd door de rechter op grond van jurisprudentie.

Hoe vaak wordt het beleid onder de aandacht van de werknemers gebracht?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Eenmaal een kopie van het beleid aan de werknemer verstrekken is niet voldoende. Het beleid moet regelmatig onder de aandacht van de werknemers worden gebracht, zo zijn en blijven de werknemers bewust van de sancties bij diefstal. Dit vergroot de rechtsgeldigheid van het gegeven ontslag.

Wat voor sancties worden toegepast bij diefstal?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Bijvoorbeeld als er beleid is en de sanctie bij diefstal is een officiële waarschuwing, maar de werkgever gaat over tot ontslag (een zwaardere sanctie dan het beleid aangeeft) dan moet de werkgever dit goed kunnen onderbouwen.

De rechter kijkt ook naar minder ingrijpende maatregelen. In plaats van ontslag dan een waarschuwing of looninhouding.

Conclusie jurist/advocaat:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Kans slagen procedure

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Bij kleine kans slagen dan adviseren om een vaststellingsovereenkomst af te sluiten. De vaststellingsovereenkomst kan ervoor zorgen dat de werknemer met een vergoeding uit dienst kan gaan en in aanmerking kan komen voor een WW-uitkering (indien overeengekomen wordt dat de werknemer niet verwijtbaar werkloos is geworden). Aan de andere kant kan de vaststellingsovereenkomst ervoor zorgen dat de werkgever niet veroordeeld wordt tot het betalen van een hogere vergoeding en dat de werknemer uit dienst blijft.

Bijlage 26. Intakegespreksformulier

1. In het kader van privacy is de naam van cliënt gewijzigd. [↑](#footnote-ref-1)
2. J. Witteman, ‘Stelen van de baas is de belangrijkste reden voor ontslag op staande voet’, Volkskrant 15 augustus 2017 [↑](#footnote-ref-2)
3. Hoofdstuk 10 Afdeling 9: Einde van de arbeidsovereenkomst [↑](#footnote-ref-3)
4. Jakimowicz & Kruit 2016/21 [↑](#footnote-ref-4)
5. Van Drongelen, Klingeman, Van Rijs 2017/8 [↑](#footnote-ref-5)
6. Van Drongelen, Fase, Jellinghaus 2017/8 [↑](#footnote-ref-6)
7. Van Drongelen, Fase, Jellinghaus 2017, p. 260 [↑](#footnote-ref-7)
8. Van Drongelen, Fase, Jellinghaus 2017, p. 261 [↑](#footnote-ref-8)
9. Asser/Heerma van Voss 7-V 2015/433 [↑](#footnote-ref-9)
10. Asser/Heerma van Voss 7-V 2015/428 [↑](#footnote-ref-10)
11. Hoge Raad 10 december 1915, NJ 1916, p. 246 [↑](#footnote-ref-11)
12. Hoge Raad 6 april 1923, NJ 1923, p. 727 [↑](#footnote-ref-12)
13. HR 12 februari 1999, JAR 1999, 102 [↑](#footnote-ref-13)
14. HR 27 april 2001, NJ 2001, 421 (Wennekes Lederwaren) [↑](#footnote-ref-14)
15. Van Drongelen, Fase, Jellinghaus 2017, p. 266-267 [↑](#footnote-ref-15)
16. Rechtbank Zwolle 17 juli 2002, ECLI:NL:RBZWO:2002:AE5481 [↑](#footnote-ref-16)
17. Rechtbank Amsterdam 25 augustus 2017,ECLI:NL:RBAMS:2017:6686 [↑](#footnote-ref-17)
18. HR 23 april 1993, JAR 1993, 121 [↑](#footnote-ref-18)
19. Rechtbank Noord-Nederland 30 september 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:4601 [↑](#footnote-ref-19)
20. HR 23 april 1993, JAR 1993, 121 [↑](#footnote-ref-20)
21. Hoge Raad 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2994 [↑](#footnote-ref-21)
22. Van Drongelen, Klingeman, Van Rijs 2017, p. 177 [↑](#footnote-ref-22)
23. Van Drongelen, Fase, Jellinghaus 2017, p. 263 [↑](#footnote-ref-23)
24. Gerechtshof Arnhem 5 augustus 2008, ECLI:NL:GHARN:2008:BD9901 [↑](#footnote-ref-24)
25. Asser/Heerma van Voss 7-V 2015/429 [↑](#footnote-ref-25)
26. HR 4 november 1983, NJ 1984, 187 (Keller Nederland B.V./Van Kimmenade) [↑](#footnote-ref-26)
27. Rechtbank Gelderland 22 december 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:8223 [↑](#footnote-ref-27)
28. Hoge Raad 19 februari 2016, ECLI:NL:HR:2016:290 [↑](#footnote-ref-28)
29. Gerechtshof Amsterdam 21 april 2015, ECLI:NL:GHAMS:2015:1511 en Hoge Raad 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2994 [↑](#footnote-ref-29)
30. Hoge Raad 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2994 [↑](#footnote-ref-30)
31. Van Drongelen, Klingeman, Van Rijs 2017, p. 179 [↑](#footnote-ref-31)
32. Kantongerecht Utrecht 9 mei 1995, JAR 1995, 166 [↑](#footnote-ref-32)
33. Pres. Rb. Haarlem 17 oktober 2000, JAR 2001, 9 [↑](#footnote-ref-33)
34. Rechtbank Haarlem 2 januari 2008, ECLI:NL:RBHAA:2008:BC1646 [↑](#footnote-ref-34)
35. Rechtbank Noord-Holland 16 november 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:11779 [↑](#footnote-ref-35)
36. Van de Graaf 2018, p. 447 [↑](#footnote-ref-36)
37. Kamerstukken II, 2013–2014, 33 818, 3, p. 51 [↑](#footnote-ref-37)
38. Hoge Raad 21 januari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4436 [↑](#footnote-ref-38)
39. Jakimowicz & Kruit 2016, p. 1308-1309 en ECLI:NL:HR:2000:AA4436 r.o. 3.9.2 [↑](#footnote-ref-39)
40. Hoge Raad 20 april 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9532 [↑](#footnote-ref-40)
41. Zaak 8: De werknemer had onterecht korting toegepast op twee tafelwarmers en deze meegenomen. Verder heeft de werknemer zeven flessen afwasmiddel meegenomen zonder te betalen. [↑](#footnote-ref-41)
42. Zaak 12: De werknemer had goederen in een tas gestopt en zonder toestemming deze meegenomen naar huis. Een dag later had de werknemer andere goederen klaargezet en vervolgens met behulp van iemand anders deze naar buiten gebracht en in een busje ingeladen. [↑](#footnote-ref-42)
43. Zaak 2: De werkneemster had contant retourbonnen aangeslagen, maar er waren op die momenten geen klanten aanwezig in de winkel. Het geld afkomstig uit de retourtransacties heeft de werkneemster gestolen. [↑](#footnote-ref-43)
44. Zaak 4: Collega van de werkneemster maakt een melding dat de werkneemster geld uit de kassa pakte. Uit onderzoek bleek dat de werkneemster minimaal een jaar lang meerdere keren geld uit de kassa heeft gestolen. [↑](#footnote-ref-44)
45. Zaak 11: De werkneemster heeft gedurende anderhalf jaar goederen weggenomen met een waarde van ongeveer € 6.000,-. [↑](#footnote-ref-45)