

***‘De risico’s van een gegeven ontslag op staande voet wegens diefstal van de werknemer’***

**Toetsing van:**

**Afstudeeronderzoek**

**HBO-Rechten**

**Aantal woorden: 17.132**

**Hogeschool Leiden Opleiding HBO-Rechten**

Lesley de Wit HBR-AS17-AS

Re4B Afstudeeronderzoek

S1090489 Afstudeerbegeleider: dhr. V. Jongste Afstudeerdocent: mw. M. Rietmeijer

Organisatie: Detailresult Groep N.V. Begeleiders: mw. P. Castelein & mw. C. Teske

Datum: 12 juni 2018 2017/2018

# **Voorwoord**

Geachte lezer,

Graag zou ik, alvorens u mijn onderzoek leest, een aantal mensen willen bedanken, waarvan ik denk dat zij op een positieve manier hebben bijgedragen aan mijn afstudeeronderzoek. Ondanks dat ik mijn plan van aanpak meerdere keren heb moeten verbeteren, bedank ik mevrouw Rietmeijer voor haar geduld en verbeterpunten. Ik zie in dat ik mede dankzij een goed plan van aanpak een goede basis heb kunnen leggen voor dit afstudeeronderzoek. Ik wil graag de mensen van de organisatie van Detailresult Groep N.V. bedanken, met in het bijzonder mijn begeleiders mevrouw Casteleijn en mevrouw Teske. Zij hebben mij de kans gegeven mijn afstudeeronderzoek bij Detailresult te voltooien, waarvoor ik mijn grote dank uit. Verder hebben zij mij voorzien van feedback, waardoor ik de nodige verbeteringen en wijzigingen heb kunnen doorvoeren.

Ook zou ik graag de heer Jongste willen bedanken. Zonder de heer Jongste zou ik mijn onderzoek niet bij Detailresult Groep N.V. hebben voltooid. Daarnaast heeft hij veel tijd voor mij ingeruimd, om over het onderzoek te praten en om mij te voorzien van feedback. Ik denk dat mede door de kritische en kundige blik van de heer Jongste op mijn onderzoek, het onderzoek kwalitatief sterk vooruit is gegaan.

Tot slot, dank ik mijn klasgenoten, overige studiegenoten en familie en vrienden die mij, op welke wijze dan ook, hebben gesteund in het hele proces.

Rest mij verder niets meer dan u, als lezer, te bedanken voor het lezen van mijn onderzoek.

Lesley de Wit

# **Samenvatting**

Voor dit onderzoek is de volgende centrale vraag opgesteld: welk advies kan gegeven worden aan Detailresult Groep N.V. ter zake de vraag welk risico zij loopt na een gegeven ontslag op staande voet wegens diefstal aan een werknemer, gelet op wet-, regelgeving en jurisprudentie?

Om de centrale vraag te beantwoorden is er gekeken naar hoe wet-, regelgeving, literatuur en jurisprudentie invulling geven aan de vraag wanneer een transitievergoeding en/of billijke vergoeding wordt toegekend aan een werknemer die diefstal heeft gepleegd, en wanneer het ontslag op staande voet is vernietigd.

In de literatuur en wet- en regelgeving is terug te vinden dat diefstal een dringende reden is om de arbeidsovereenkomst niet langer te laten voortduren. Een transitievergoeding wordt in beginsel niet toegekend indien de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, maar kan alsnog (gedeeltelijk) worden toegekend als niet toekenning van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Wanneer de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld kan de werknemer ervoor kiezen om niet de vernietiging van het ontslag in te roepen, maar om een billijke vergoeding toegekend te krijgen. Het is niet mogelijk om zowel de vernietiging van het ontslag, als een billijke vergoeding te verzoeken, zo blijkt uit de wettekst.

Uit de voor dit onderzoek geanalyseerde uitspraken kan worden afgeleid dat diefstal over het algemeen een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Vernietiging van het ontslag of de toekenning van een transitievergoeding en/of een billijke vergoeding wordt pas uitgesproken, indien de gepleegde diefstal van de werknemer onvoldoende is vast komen te staan, de werknemer in zijn geheel geen verwijt wordt gemaakt, de werkgever in strijd handelt met zijn of haar eigen bedrijfsbeleid of een andere sanctie passender was geweest dan ontslag op staande voet.

Al met al kan dus worden gezegd dat diefstal door de werknemer een dringende reden voor ontslag op staande voet is. In beginsel zou een transitievergoeding uitgesloten zijn, omdat de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Toch kan een (gedeeltelijke) transitievergoeding worden toegekend indien naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet toekenning hiervan onaanvaardbaar is.

Wat aan de opdrachtgever kan worden aanbevolen is om een strikt en handhaafbaar bedrijfsbeleid zo goed mogelijk duidelijk te maken aan de werknemer. Hierbij kan worden gedacht aan ondertekening van het bedrijfsbeleid of een handtekening van de werknemer welke staat voor het kennen en het op de hoogte zijn van de bedrijfsregels.

Hiernaast kan worden geadviseerd om zoveel en duidelijk mogelijk bewijs aan te dragen dat de werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal. Dit kan onder meer worden gedaan aan de hand van camerabeelden, verklaringen van klanten/medewerkers en een door de werknemer ondertekende schuldbekentenis.

Hoewel facetten als persoonlijke omstandigheden van de werknemer, aard en duur van het dienstverband, gevolgen van het ontslag op staande voet voor de werknemer en het functioneren tijdens het dienstverband voor de rechter weinig verandering kunnen brengen in zijn of haar oordeel over of het ontslag op staande voet terecht is gegeven, kan in extreme gevallen worden afgeweken van de keuze om direct tot ontslag op staande voet over te gaan. In een zaak waarin extreme facetten een rol spelen, kan onderzocht worden of een vaststellingsovereenkomst gesloten kan worden met de werknemer. Het eindigen van de arbeidsovereenkomst staat in dit geval al vast, door het gepleegde feit en het duidelijke en strikte beleid van de werkgever, of dit nu is via een gegeven ontslag op staande voet of een subsidiair door de werkgever verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Hiernaast kan nog worden geadviseerd om in eerste aanleg subsidiair de voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken. Processuele risico’s die hieraan verbonden zitten, maken niet dat een voorwaardelijk ontbindingsverzoek niet van waarde kan zijn.

# **Inhoudsopgave**

Hoofdstuk 1: Probleemanalyse

1.1 Afstudeerorganisatie: Detailresult Groep N.V. p. 8

1.2 Mogelijkheden bij ontslag voor werknemer p. 9

1.3 Transitievergoeding p. 9-10

1.4 Billijke vergoeding p. 10

1.5 Einde van de arbeidsovereenkomst: mogelijke ontslagroutes voor de werkgever p. 10-11

1.6 Ontslag op staande voet p. 11-12

Hoofdstuk 2: Onderzoeksopzet

2.1 Doelstelling p. 13

2.2 Centrale vraag p. 13

2.3 Deelvragen & operationalisatie p. 13-14

2.4 Onderzoeksmethoden p. 14

Hoofdstuk 3: Theoretische onderzoeksvragen

3.1 Opzegging arbeidsovereenkomst door werkgever p. 15

3.1.1 Ontbindingsroutes en ontbindingsredenen p. 15-18

3.1.2 Criteria aan het ontslag op staande voet p. 18-20

3.1.3 Objectief en subjectief dringende reden p. 20-21

3.1.4 Jurisprudentie en bagateldelicten p. 21-22

3.1.5 Mogelijkheden van de werknemer na ontslag op staande voet wegens diefstal p. 22-24

3.1.6 Voorwaardelijk ontbindingsverzoek door de werkgever p. 24-25

3.2 Wanneer heeft een werknemer, volgens wet-, regelgeving en literatuur, na ontslag op staande voet wegens diefstal, recht op een transitievergoeding?

3.2.1 Gevolgen ontslag op staande voet p. 25-26

3.2.2 De transitievergoeding in de WWZ p. 26-27

3.2.2.1 De hoogte van de transitievergoeding p. 27

3.2.3 Ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer en de transitievergoeding p. 27-28

3.2.4 Tussenconclusie ter zake deelvraag 3.2 p. 28-29

3.3 Wanneer heeft een werknemer, volgens wet-, regelgeving en literatuur, na ontslag op staande voet wegens diefstal, recht op vernietiging van het gegeven ontslag of een billijke vergoeding?

3.3.1 Vernietiging van het ontslag of een billijke vergoeding p. 30-31

3.3.2 Billijke vergoeding p. 31

3.3.2.1 De hoogte van de billijke vergoeding p. 31-32

3.3.3 Tussenconclusie ter zake deelvraag 3.3 p. 33

3.4 Welke ‘rechtsmiddelen’ staan er voor een werknemer open na een gegeven ontslag op staande voet wegens diefstal, volgens wet-, regelgeving en literatuur?

3.4.1 Aanvechten van ontslag op staande voet: de kantonrechter p. 34

3.4.2 Aanvechten van ontslag op staande voet: hoger beroep en cassatie p. 34-35

3.4.3 Tussenconclusie ter zake deelvraag 3.4 p. 35

Hoofdstuk 4: Praktische deelvragen

4.1 Verantwoording jurisprudentie p. 36

4.2 Analysepunten p. 37

4.2.1 Persoonlijke omstandigheden van de werknemer p. 37

4.2.2 Aard en duur van het dienstverband p. 38

4.2.3 Gevolgen van het ontslag op staande voet p. 38-39

4.2.4 Functioneren van de werknemer tijdens dienstverband p. 39

4.2.5 Verwijtbaarheid van de werknemer p. 39-40

4.2.6 Bedrijfsbeleid van de werkgever p. 40-41

4.2.7 Uitspraak van de rechter p. 41-42

4.2.8 Overweging ten grondslag aan vonnis/arrest p. 42-43

4.3 Tussenconclusie ter zake hoofdstuk 4 p. 43-44

Hoofdstuk 5: Conclusie p. 45-46

Hoofdstuk 6: Aanbevelingen voor opdrachtgever p. 47-49

Hoofdstuk 7: Literatuurlijst p. 50-51

Hoofdstuk 8: Bijlagen p. 52

* Bijlage I p. 53-61
* Bijlage II p. 62
* Bijlage III p. 63

# **Hoofdstuk 1: Probleemanalyse**

In 2007 is een werknemer door zijn werkgever ontslagen. Het vergrijp: de werknemer eet een aantal cashewnoten op uit een reeds geopend zakje, dat bestemd was weggegooid te worden. Niettemin wordt de werknemer op staande voet ontslagen. Reden van de werkgever voor het ontslag op staande voet is dat de werknemer zich zaken heeft toegeëigend die niet aan de werknemer toebehoorden. Dit soort incidenten kan de werkgever zich niet veroorloven toe te laten, althans zo stelt het bedrijf zelf[[1]](#footnote-1).

## 1.1 Afstudeerorganisatie: Detailresult Groep N.V.

Mijn opdrachtgever is Detailresult Groep N.V. (hierna: Detailresult). Dit is een bedrijf dat is ontstaan nadat Dirk van den Broek en DekaMarkt in 2008 zijn gefuseerd. Detailresult bestaat uit de volgende bedrijven: Detailconsult Personeel B.V. (Dirk van de Broek supermarkten), Deka Personeel B.V. (DekaMarkt supermarkten), Detailresult Logistiek Personeel B.V. (distributiecentra en chauffeurs), Detailresullt Productie Personeel B.V. (twee bakkerijen en een slagerij) en Detailresult Services B.V. (Finance, HR, ICT, commercie en overige stafafdelingen). Momenteel tellen de supermarkten van Dirk van de Broek en DekaMarkt tezamen meer dan tweehonderd filialen en heeft het bedrijf in totaal meer dan twintigduizend werknemers. In 2015 behaalde Detailresult een omzet van ruim twee miljard euro[[2]](#footnote-2).

Opdrachtgever Detailresult heeft te kampen met werknemers die onrechtmatig handelen. Zo komt het geregeld voor dat werknemers zaken of goederen stelen van het filiaal waar zij werken. In mijn onderzoek zal ik mij voornamelijk focussen op de beoordeling van de ontslagroute bij onrechtmatig handelen van werknemers, te weten diefstal. Detailresult past hier een aantal zaken toe. Zo wordt een werknemer die wordt ontslagen op staande voet voor twee of vier jaar in het Fraude Aanpak Detailhandel (FAD) opgenomen. Om een werknemer te registreren in het FAD is aangifte noodzakelijk, dus wordt er altijd aangifte gedaan in geval van diefstal. In het interne register wordt de werknemer tevens voor acht jaar worden opgenomen. Uitgangspunt is dat Detailresult een gefixeerde schadevergoeding eist van de werknemer. Wanneer het schadebedrag hoger is dan de gefixeerde schadevergoeding wordt de werknemer gevraagd een schuldbetekenis te ondertekenen. Indien er een schuldbekentenis is opgesteld worden de daadwerkelijke kosten of periodeloon ingehouden op het salaris.

Het risico dat Detailresult neemt bij ontslag van de werknemer wegens diefstal is het betalen van een transitievergoeding en/of billijke vergoeding, de vernietiging van het ontslag en dus de terugkomst van de werknemer op de werkvloer.

## 1.2 Mogelijkheden werknemer bij ontslag voor WWZ

Voordat de Wet Werk en Zekerheid (hierna: WWZ) in werking trad, had een werknemer het recht binnen zes maanden de vernietiging of onregelmatigheid van het ontslag in te roepen. Hiervoor moest de werknemer binnen zes maanden een brief aan de werkgever sturen. Hierna had de werknemer een termijn van vijf jaar om een loonvordering in te stellen in verband met verjaring van de vordering.

Na invoering van de WWZ heeft de werknemer twee maanden de tijd om de kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te herstellen of een billijke vergoeding toe te kennen, zie artikel 7:682 lid 1 Burgerlijk Wetboek (hierna: BW).

## 1.3 Transitievergoeding

Door invoering van de WWZ werd een nieuwe vergoeding in het leven geroepen, namelijk de transitievergoeding[[3]](#footnote-3). Dit is een vergoeding waar een werknemer, ouder dan achttien jaar, aanspraak op kan maken wanneer hij ten minste twee jaar in dienst is geweest. Het is echter mogelijk dat een transitievergoeding verschuldigd is indien de werknemer jonger is dan achttien jaar. Vereist is dan wel dat de werknemer ten minste twaalf uur per werk arbeid verricht (artikel 673 lid 4 sub a Boek 7 BW).

De transitievergoeding is bedoeld ter compensatie van het gegeven ontslag en om de werknemer in staat te stellen de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken[[4]](#footnote-4).

In artikel 673 lid 7 sub c boek 7 BW staat echter een uitzondering op de toekenning van de transitievergoeding, namelijk: ernstig verwijtbaar handelen. Wanneer de werknemer ernstig verwijtbaar handelt en om deze reden zijn of haar dienstverband is opgezegd, is er geen transitievergoeding verschuldigd.

Een werkgever loopt echter het risico dat, bij ontslag op staande voet, alsnog een transitievergoeding verschuldigd is. Voor ontslag op staande voet neemt de werkgever een dringende reden in acht, artikel 677 en 678 boek 7 BW. Deze dringende reden voor ontslag zou voor de werkgever als argument met zich mee kunnen brengen dat een werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dus geen recht heeft op een transitievergoeding. De kantonrechter kan echter oordelen dat bijvoorbeeld een werknemer verwijtbaar heeft gehandeld, maar niet in dermate ernstige mate dat een transitievergoeding onthouden moet worden. De werkgever loopt dus het risico alsnog een transitievergoeding te moeten betalen aan de werknemer, zelfs als deze eerder op staande voet is ontslagen.

## 1.4 Billijke vergoeding

Ook loopt de werkgever het risico een billijke vergoeding te moeten betalen. Dit is een vergoeding die een werknemer kan krijgen wanneer de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Wanneer een werknemer niet heeft ingestemd met ontslag kan hij bij de rechter het volgende vragen: ofwel het vernietigen van het ontslag, of een billijke vergoeding aan de rechter vragen, vanwege het feit dat zonder zijn instemming is overgegaan tot ontslag. Wanneer een werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld kan de rechter de werknemer, naast de transitievergoeding, een billijke vergoeding toekennen. Zo loopt de werkgever bij ontslag dus twee risico’s:

1) Alsnog betalen van een transitievergoeding;

2) Betalen van een billijke vergoeding of vernietiging van het ontslag.

## 1.5 Einde van de arbeidsovereenkomst: mogelijke ontslagroutes voor de werkgever

In de relatie tussen werkgever en werknemer kan zich van alles voordoen, denk hierbij aan langdurige ziekte van de werknemer, disfunctioneren van de werknemer of een door een bepaalde situatie gecreëerde arbeidsrelatie. Er zijn dan ook een aantal manieren om een einde te maken aan het dienstverband tussen werkgever en werknemer, zie daarvoor onderstaande voorbeelden:

1. Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst door werkgever bij de kantonrechter:

Wanneer een werkgever een werknemer wil ontslaan kan er een verzoek tot ontbinding worden ingediend bij de kantonrechter. De werkgever kan voor vrijwel elke reden om tot ontbinding over te gaan bij de kantonrechter terecht, behalve wanneer de grondslag om tot ontbinding over te gaan langdurige ziekte van de werknemer of bedrijfseconomische redenen betreft. In deze gevallen dient de werkgever zich tot het UWV te wenden met een ontslagaanvraag.

Hieronder staan enkele voorbeelden van argumenten van werkgevers om een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter in te dienen:

* Disfunctioneren van de werknemer;
* Ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer;
* Veelvuldig ziekteverzuim[[5]](#footnote-5).

2. Ontslagaanvraag door werkgever bij het UWV:

De werkgever kan een ontslagvergunning vragen bij het UWV wanneer de werknemer langdurig ziek is. De werknemer kan na 104 weken aaneengesloten arbeidsongeschikt te zijn geweest, nog steeds ziek zijn. De werknemer kan na deze twee jaar het UWV vragen een ontslagvergunning te verstrekken. Het UWV toetst de ontslagaanvraag op de volgende punten:

* De werknemer kan door een ziekte of handicap zijn werk niet meer doen;
* De werknemer kan binnen 26 weken niet herstellen om zijn werk weer te kunnen doen;
* De werknemer kan binnen 26 weken zijn werk niet in aangepaste vorm doen;
* De werknemer kan binnen 26 weken niet worden herplaatst in een andere passende functie, ook niet met behulp van scholing;
* De termijn van loondoorbetalingverplichting bij ziekte (104 weken, zie artikel 629 lid 1 Boek 7 BW) is voorbij[[6]](#footnote-6).

Ook voor ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen moet de werkgever naar het UWV. Er is sprake van bedrijfseconomische motieven in de volgende gevallen[[7]](#footnote-7):

* de slechte, of slechter wordende, financiële situatie van het bedrijf;
* werkvermindering;
* organisatorische en/of technologische veranderingen, zoals automatisering;
* (gedeeltelijke) bedrijfsbeëindiging;
* een bedrijfsverhuizing;
* vervallen van een loonkostensubsidie.

3. Ontslag met wederzijds goedvinden:

Wanneer een van de partijen, werkgever of werknemer, van mening is dat het wellicht beter is afscheid van elkaar te nemen, kan in (goed) overleg worden besloten de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De juiste term die hierbij hoort is ontslag met wederzijds goedvinden. In de praktijk gaan de partijen met elkaar om de tafel zitten en deelt een van de partijen de andere partij mee dat het wellicht beter is als partijen uit elkaar gaan. Dit kan om verschillende redenen zijn. Als de andere partij er net zo over denkt kan er worden onderhandeld over de voorwaarden voor beëindiging. Ook de voorwaarden zijn vrij om allerlei afspraken over te maken.

In mijn onderzoek zal ik niet nader ingaan op de ontslagaanvraag die door de werkgever bij het UWV wordt ingediend en het beëindigen van een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, omdat mijn onderzoek zich niet hiertoe strekt.

## 1.6 Ontslag op staande voet

Een laatste manier van ontslag is ontslag op staande voet. Voor bedrijven kan het vraagstuk spelen wanneer een werknemer ontslagen kan worden. Er is namelijk geen duidelijke lijn die getrokken wordt om te bepalen of een werknemer al dan niet (op staande voet) ontslagen kan worden. De achterliggende gedachte bij de beoordeling van de ontslagroute speelt hierbij een rol, namelijk welke route er gevolgd dient te worden en welke plichten en consequenties dit met zich meebrengt.

Het ontslag op staande voet is een voorbeeld om arbeidsovereenkomst op te zeggen. Om een werknemer op staande voet te ontslaan moet er wel sprake zijn van een dringende reden. Deze dringende redenen staan opgesomd in artikel 678 lid 2 Boek 7 BW, jo. artikel 677 Boek 7 BW. Voorbeelden van een dringende reden zijn bijvoorbeeld diefstal van de werknemer, fraude van de werknemer of werkweigering.

Ik ga onderzoeken welke overwegingen gemaakt dienen te worden bij de beoordeling van de ontslagroute voor Detailresult. Hierbij ga ik kijken naar hoe de literatuur en jurisprudentie invulling geeft aan het begrip ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer, te weten diefstal.

Tevens zal ik kijken wanneer de kantonrechter aan een werknemer, die zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal en om deze reden ontslagen is, een transitievergoeding en/of een billijke vergoeding toekent en wanneer het ontslag is vernietigd en de werknemer terugkeert op de werkvloer. Hierbij speelt ook een rol welk risico de opdrachtgever loopt bij ontslag op staande voet bij werknemers die diefstal hebben gepleegd. Het risico dat de werkgever neemt bij een gegeven ontslag op staande voet is het betalen van een transitievergoeding, dan wel een billijke vergoeding. Opmerkelijk is dat aan een gegeven ontslag op staande voet een dringende reden ten grondslag ligt, maar dit niet altijd voldoende is om een transitievergoeding niet uit te hoeven betalen. Een transitievergoeding kan namelijk alleen buiten schot blijven wanneer de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, artikel 673 lid 7 sub c Boek 7 BW. Ex-minister Lodewijk Asscher verklaarde eerder over de invoering van de WWZ dat bewust is gekozen voor de nieuwe term ernstige verwijtbaarheid. Dit begrip reikt verder dan de hiervoor benoemde dringende reden voor het ontslag[[8]](#footnote-8).

Het begrip ernstige verwijtbaarheid kan tenslotte ook nog eens worden opgedeeld in vele vormen. Denk hierbij aan het ontbreken van verwijtbaarheid, enigszins verwijtbaar zijn en ernstig verwijtbaar zijn[[9]](#footnote-9).

In mijn onderzoek zal ik proberen duidelijk te krijgen wanneer sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werknemer, waardoor de werkgever geen transitievergoeding en/of een billijke vergoeding hoeft te betalen en wanneer het ontslag wel of niet wordt vernietigd.

# **Hoofdstuk 2: Onderzoeksopzet**

## 2.1 Doelstelling

Het doel van mijn onderzoek is om de afdeling HR-arbeidszaken van Detailresullt Groep N.V. advies te geven, op basis van literatuur- en jurisprudentieonderzoek, over de overwegingen welke gemaakt dienen te worden bij ontslag op staande voet wegens diefstal.

## 2.2 Centrale vraag

De centrale vraag is als volgt geformuleerd:

Welk advies kan gegeven worden aan Detailresult Groep N.V. ter zake de vraag welk risico zij loopt na een gegeven ontslag op staande voet wegens diefstal aan een werknemer, gelet op wet, regelgeving en jurisprudentie?

## 2.3 Deelvragen en operationalisatie

Hieronder staan de opgestelde deelvragen, welke zijn onderverdeeld in theoretische deelvragen en praktische deelvragen:

**Theoretische deelvragen**

Deelvraag 1: Wanneer heeft een werknemer, volgens wet-, regelgeving en literatuur, na ontslag op staande voet wegens diefstal, recht op een transitievergoeding?

Deelvraag 2: Wanneer heeft een werknemer, volgens wet-, regelgeving en literatuur, na ontslag op staande voet wegens diefstal, recht op vernietiging van het gegeven ontslag of een billijke vergoeding?

Deelvraag 3: Welke ‘rechtsmiddelen’ staan er voor een werknemer open na een gegeven ontslag op staande voet wegens diefstal, volgens wet-, regelgeving en literatuur?

**Praktische deelvragen**

Deelvraag 4: Wanneer heeft een werknemer, volgens jurisprudentieonderzoek, na ontslag op staande voet wegens diefstal, recht op een transitievergoeding?

Deelvraag 5: Wanneer heeft een werknemer, volgens jurisprudentieonderzoek, na ontslag op staande voet wegens diefstal, recht op vernietiging van het gegeven ontslag of een billijke vergoeding?

**Operationalisatie**

Risico: in de centrale vraag van mijn onderzoek houdt het woord ‘risico’ het volgende in: na een gegeven ontslag op staande voet kan de situatie zich voordoen dat het ontslag wordt aangevochten bij de rechter. De rechter kan bepalen dat het ontslag niet zodanig ernstig verwijtbaar is aan de werknemer dat deze recht heeft op een transitievergoeding. Tevens kan er, indien blijkt dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, een billijke vergoeding toegekend worden, of kan worden geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst voortduurt. Met het woord risico wordt dus bedoeld: het alsnog toekennen van een transitievergoeding en/of billijke vergoeding aan de werknemer of vernietiging van het ontslag, waardoor de werknemer terugkeert in dienst.

## 2.4 Methoden van onderzoek

Onderstaand vindt u de methoden die ik ga gebruiken om mijn onderzoek te doen. De methoden zijn opgesplitst in methoden voor de beantwoording van de theoretische deelvragen en praktische deelvragen.

**Methoden theoretische deelvragen**

- Deelvraag 1: *Wanneer heeft een werknemer, volgens wet-, regelgeving en literatuur, na ontslag op staande voet wegens diefstal, recht op een transitievergoeding?*

- Deelvraag 2: *Wanneer heeft een werknemer, volgens wet-, regelgeving en literatuur, na ontslag op staande voet wegens diefstal, recht op vernietiging van het gegeven ontslag of een billijke vergoeding?*

- Deelvraag 3: *Welke ‘rechtsmiddelen’ staan er voor een werknemer open na een gegeven ontslag op staande voet wegens diefstal, volgens wet-, regelgeving en literatuur?*

Deze deelvragen ga ik beantwoorden door te kijken in wet- en regelgeving en in literatuur. Om de kwaliteit te waarborgen zal ik meerdere handboeken gebruiken en zal ik voornamelijk kijken in de Memorie van Toelichting van de WWZ. Verder zal ik de bronnen controleerbaar maken door middel van voetnoten. De validiteit van deze deelvraag kan worden gegarandeerd door het gebruik van meerdere handboeken en documenten van juristen uit de praktijk.

Bij elk van de drie hierboven geformuleerde theoretische deelvragen zal de Memorie van Toelichting van de WWZ worden geanalyseerd, alsmede boeken als Hoofstukken Sociaal Recht (C.J. Loonstra, 2017) en Arbeidsrechtelijke themata (Loonstra & Zondag, 2015). Daarnaast zullen ook artikelen uit tijdschriften worden gebruikt, zie als voorbeeld voetnoot 10.

**Methoden praktische deelvragen**

- Deelvraag 4: *Wanneer heeft een werknemer, volgens jurisprudentieonderzoek, na ontslag op staande voet wegens diefstal, recht op een transitievergoeding?*

- Deelvraag 5: *Wanneer heeft een werknemer, volgens jurisprudentieonderzoek, na ontslag op staande voet wegens diefstal, recht op vernietiging van het gegeven ontslag of een billijke vergoeding?*

Deze deelvragen ga ik beantwoorden door 22 uitspraken te analyseren. Aan de hand van de opgestelde topics kan ik kijken welke verschillende uitkomsten er zijn in de uitspraken. Als er overeenkomsten zijn tussen de uitspraken kan ik ook deze concluderen. Door het analyseren van 22 uitspraken is mijn onderzoek betrouwbaar. Met 22 uitspraken is de validiteit van deze deelvraag ook gewaarborgd.

# **Hoofdstuk 3: Theoretische deelvragen**

Voor geen van de betrokken partijen bij een arbeidsovereenkomst is ontslag een goede zaak. Voor de werknemer is het geen goede zaak, want deze verliest zijn of haar baan en daarmee zijn of haar inkomen waarmee hij of zij zich moet onderhouden. Voor de werkgever is het ook allerminst een goede zaak dat een werknemer is ontslagen, want er is een arbeidsplaats vervallen en deze zal, naar alle waarschijnlijkheid, moeten worden opgevuld door een nieuwe werknemer.

## 3.1 Opzegging arbeidsovereenkomst door werkgever

Voor opzegging van de arbeidsovereenkomst, dan wel ontslag, door de werkgever dient een redelijke grond ten grondslag te liggen, zo vermeldt artikel 669 lid 1 Boek 7 BW. In de wet staan acht gronden die als redelijke grond worden aangemerkt om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Deze acht ontslaggronden staan limitatief opgesomd in artikel 669 lid 3 sub a tot en met h Boek 7 BW, te weten:

* Het verval van arbeidsplaatsen door bedrijfseconomische redenen;
* Ziekte van de werknemer, langer dan 24 maanden, waardoor hij of zij niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten;
* Frequent verzuim van de werknemer met onaanvaardbare gevolgen voor de werkgever;
* Disfunctioneren van de werknemer;
* Ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer;
* Werkweigering van de werknemer wegens ernstig gewetensbezwaar, waarbij in acht wordt genomen dat de bedongen arbeid niet in een andere vorm verricht kan worden;
* Andere omstandigheden dan de zeven hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig van ernst zijn dat in redelijkheid niet van de werkgever verwacht kan worden de arbeidsovereenkomst langer voort te laten duren.

## 3.1.1 Ontbindingsroutes en ontbindingsredenen

Voor elk van de hierboven genoemde redenen dient de werkgever een route te volgen om de ontbinding van de arbeidsovereenkomst te realiseren. Uit de Memorie van Toelichting van de WWZ is immers op te maken dat een werkgever zich voor ontslag om bedrijfseconomische redenen, en langdurige arbeidsongeschiktheid, wendt tot het UWV en voor persoonlijke ontslaggronden bij de kantonrechter[[10]](#footnote-10).

Onderstaand staan manieren waarop een arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en werkgever kan eindigen:

1. Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst door werkgever bij de kantonrechter:

Wanneer een werkgever een werknemer wil ontslaan kan er een verzoek tot ontbinding worden ingediend bij de kantonrechter. De werkgever kan voor vrijwel elke reden om tot ontbinding over te gaan bij de kantonrechter terecht, behalve wanneer de grondslag om tot ontbinding over te gaan langdurige ziekte van de werknemer of bedrijfseconomische redenen betreft, zie artikel 671b lid 1 Boek 7 BW In deze gevallen dient de werkgever zich tot het UWV te wenden met een ontslagaanvraag.

Hieronder staan enkele voorbeelden van argumenten van werkgevers om een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter in te dienen:

* Disfunctioneren van de werknemer;
* Ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer;
* Veelvuldig ziekteverzuim[[11]](#footnote-11).

2. Ontslagaanvraag door werkgever bij het UWV:

De werkgever kan een ontslagvergunning vragen bij het UWV wanneer de werknemer langdurig ziek is. De werknemer kan na 104 weken aaneengesloten arbeidsongeschikt te zijn geweest, nog steeds ziek zijn. De werknemer kan na deze twee jaar het UWV vragen een ontslagvergunning te verstrekken, zier artikel 671a lid 1 Boek 7 BW. Het UWV toetst de ontslagaanvraag op de volgende punten:

* De werknemer kan door een ziekte of handicap zijn of haar werk niet meer doen;
* De werknemer kan binnen 26 weken niet herstellen om zijn of haar werk weer te kunnen doen;
* De werknemer kan binnen 26 weken zijn of haar werk niet in aangepaste vorm doen;
* De werknemer kan binnen 26 weken niet worden herplaatst in een andere passende functie. Ook niet met behulp van scholing;
* De termijn van loondoorbetalingverplichting bij ziekte (104 weken, zie artikel 629 lid 1 Boek 7 BW) is voorbij[[12]](#footnote-12).

Ook voor ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen moet de werkgever naar het UWV. Er is sprake van bedrijfseconomische motieven in de volgende gevallen[[13]](#footnote-13):

* de slechte, of slechter wordende, financiële situatie van het bedrijf;
* werkvermindering;
* organisatorische en/of technologische veranderingen, zoals automatisering;
* (gedeeltelijke) bedrijfsbeëindiging;
* een bedrijfsverhuizing;
* vervallen van een loonkostensubsidie.

In mijn onderzoek zal niet nader worden ingegaan op de ontslagaanvraag die door de werkgever bij het UWV wordt ingediend, aangezien mijn onderzoek zich niet op dit onderwerp focust.

3. Ontslag met wederzijds goedvinden:

Wanneer een van de partijen, werkgever of werknemer, van mening is dat het wellicht beter is afscheid van elkaar te nemen, kan in (goed) overleg worden besloten de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De juiste term die hier bij hoort is ontslag met wederzijds goedvinden. Ontslag met wederzijds goedvinden dient schriftelijk vormgegeven te worden, zo vermeldt artikel 670b lid 1 Boek 7 BW jo. artikel 671 lid 1 Boek 7 BW, en wordt gesloten tussen werkgever en de individuele werknemer[[14]](#footnote-14).

In de praktijk gaan de partijen met elkaar om de tafel zitten en deelt een van de partijen de andere partij mee dat het wellicht beter is als partijen uit elkaar gaan. Dit kan om verschillende redenen zijn. Als de andere partij er net zo over denkt kan er worden onderhandeld over de voorwaarden voor beëindiging. Ook de voorwaarden zijn vrij om allerlei afspraken over te maken.

In mijn onderzoek zal ik niet nader ingaan op het beëindigen van een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, omdat mijn onderzoek zich niet hiertoe strekt.

4. Het eindigen van de arbeidsovereenkomst van rechtswege:

Een arbeidsovereenkomst kan ook eindigen na het verstrijken van de tijd, welke is opgenomen in de arbeidsovereenkomst, zie artikel 667 lid 1 Boek 7 BW. Gelet op het onderwerp van dit onderzoek zal ik op dit onderwerp niet nader ingaan.

5. Overlijden van de werknemer:

Wanneer de werknemer tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst overlijdt, eindigt de arbeidsovereenkomst, zie artikel 674 lid 1 Boek 7 BW. Hier wordt, gelet op het onderwerp van dit onderzoek, niet nader op ingegaan.

6. Ontslag op staande voet

In sommige gevallen kan er van een werkgever niet anders worden gevraagd dan een werknemer op staande voet te ontslaan. De bevoegdheid van een werkgever om een werknemer wegens een dringende reden te ontslaan is neergelegd in artikel 677 lid 1 Boek 7 BW. Welke redenen voor een werkgever dringend genoeg zijn om over te gaan tot ontslag op staande voet kan men terug vinden in artikel 678 lid 1 en 2 Boek 7 BW, te weten:

* Misleiding door de werknemer bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst door het vertonen van valse of vervalste geschriften of het gebruik van onjuiste informatie over de wijze waarop de vorige dienstbetrekking van de werknemer is geëindigd;
* Het in ernstige mate missen van de bekwaamheid of geschiktheid tot de arbeid waarvoor de werknemer zich heeft verbonden;
* Wanneer de werknemer zich, ondanks waarschuwing, schuldig maakt aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
* De situatie waarin de werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werknemer onwaardig wordt;
* Wanneer de werknemer de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerknemers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
* Wanneer de werknemer de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerknemers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
* Het opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zichzelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
* Het bekendmaken van bedrijfsgeheimen;
* Werkweigering;
* Het grovelijk veronachtzamen van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst;
* Het niet kunnen verrichten van arbeid door opzet of roekeloosheid.

Voor mijn onderzoek zal ik mij focussen op de situatie waarin de weknemer zich schuldig maakt aan diefstal/verduistering.

## 3.1.2 Criteria aan het ontslag op staande voet

Hiervoor is besproken om welke dringende reden(en) een werkgever een werknemer op staande voet kan ontslaan. Bij een rechtsgeldig ontslag op staande voet speelt een aantal criteria waaraan het desbetreffende ontslag moet voldoen een rol. Formele vereisten waaraan moet worden voldaan zijn de volgende:

1. Er moet sprake zijn van een dringende reden;
2. De arbeidsovereenkomst moet als gevolg van deze dringende reden onverwijld worden opgezegd;
3. Gelijktijdig met het gegeven ontslag moet de dringende reden aan de werknemer worden meegedeeld[[15]](#footnote-15).

In de Memorie van Toelichting van de WWZ staat dat een dringende reden kan worden omschreven als eigenschappen of gedragingen van een werknemer of werkgever die tot gevolg hebben dat van de werkgever of werknemer niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Voorbeelden die worden gegeven zijn misleiding, diefstal, grove belediging en bedreiging[[16]](#footnote-16). Andere voorbeelden staan opgesomd in artikel 678 lid 2 Boek 7 BW.

Naast dat de dringende reden voor de werkgever voldoende aanleiding heeft gegeven voor ontslag op staande voet, moet het ontslag onverwijld worden gegeven. Onverwijld betekent: onmiddellijk of terstond. De vraag is echter wanneer dit nu precies is. De Hoge Raad heeft deze vraag beantwoord in het ‘Wennekes Lederwaren-arrest’[[17]](#footnote-17). In deze zaak speelde zich kortweg het volgende af: een caissière werd, nadat na vier maanden de videobanden werden bekeken, op staande voet ontslagen, omdat zij gedurende een aantal weken zich schuldig had gemaakt aan verduistering. De caissière stelde echter dat het ontslag niet onverwijld was medegedeeld, omdat er geruime tijd tussen de daad zelf en het moment van ontslag zou hebben gezeten. De Hoge Raad overwoog over de onverwijlde mededeling van het gegeven ontslag het volgende:

*“Vooropgesteld moet worden dat voor het antwoord op de vraag of een ontslag op staande voet al dan niet onverwijld is gegeven, beslissend is het tijdstip waarop de dringende reden tot dat ontslag ter kennis is gekomen van degene die bevoegd was het ontslag te verlenen.” [[18]](#footnote-18)*

Uit bovenstaande overweging van de Hoge Raad kan worden gesteld dat op welk moment de persoon, die bevoegd is het ontslag te verlenen, op de hoogte is van de daad, eigenschap of gedraging van de betrokken werknemer, dient het ontslag onverwijld te worden gegeven[[19]](#footnote-19). Het is echter mogelijk om als werkgever niet terstond over te gaan tot ontslag, maar om eerst de werknemer enkele dagen op non-actief te stellen. De op non-actiefstelling heeft als doel om de zaak nader te onderzoeken. Zodra het onderzoek is afgerond, brengt de zorgvuldigheid met zich mee dat de werkgever na sluiting van het onderzoek overgaat tot ontslag[[20]](#footnote-20).

Ook moet de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van een dringende reden direct ingaan. Indien de werknemer de werkweek af mag maken of het werk zelf afmaakt, vervalt in beginsel de basis van het ontslag op staande voet, namelijk de dringende reden[[21]](#footnote-21). Zoals hiervoor ook al is aangegeven is het wel mogelijk voor de werkgever om nader onderzoek in te stellen. Mocht de werkgever een onderzoek instellen naar aanleiding van de omstandigheden van het geval, is het wel belangrijk de resultaten van het onderzoek af te wachten. In 2015[[22]](#footnote-22) heeft de kantonrechter te Amsterdam een ontslag op staande voet vernietigd, omdat de werkgever de resultaten van een ingesteld onderzoek niet had afgewacht. De werkgever had als reden voor het gegeven ontslag op staande voet een verklaring van de werknemer gebruikt, welke al voor het onderzoek kenbaar was bij de werkgever. Onderstaande citaten bevestigen dat het instellen van onderzoek gerechtvaardigd was, maar dat het niet afwachten van de resultaten van het onderzoek en de gegeven reden aan het ontslag op staande voet, die al reeds bekend was voorafgaand aan het onderzoek, resulteren in het feit dat het ontslag niet onverwijld is gegeven:

*“Hoewel Sally Beauty voldoende reden had om een nader onderzoek naar de afstorting van het geld in te stellen, heeft zij uiteindelijk niet alle resultaten van dit onderzoek afgewacht.” [[23]](#footnote-23)*

*“Zij heeft echter niet afgewacht of de seal bag inderdaad het hogere bedrag zou bevatten dat door [verzoekster] was genoemd. Zij heeft in plaats daarvan het ontslag op staande voet gebaseerd op de leugen van [verzoekster] over het tijdstip van afstorten van de seal bag, een gegeven dat bij haar al op 6 augustus 2015 bekend was. Uitgaande van die datum is het ontslag op 11 augustus 2015 niet onverwijld gegeven.” [[24]](#footnote-24)*

## 3.1.3 Objectief en subjectief dringende reden

Diefstal van de werknemer is voor de werkgever een dringende reden de werknemer op staande voet te ontslaan, ex artikel 677 lid 1 en 678 lid 2 sub d Boek 7 BW. Uit artikel 678 lid 1 Boek 7 BW kunnen twee criteria worden afgeleid:

1. Er moet sprake zijn van een objectief dringende reden. De rechter moet het gepleegde feit, dat ten grondslag ligt aan het ontslag op staande voet, op zichzelf een dringende reden voor ontslag op staande voet vinden.
2. Er moet sprake zijn van een subjectief dringende reden. Dit houdt in dat het feit voor de werkgever als dringende reden moet zijn ervaren, zodat ontslag op staande voet het gevolg daarvan is geweest. Men spreekt ook wel van de ‘dringendheid van de dringende reden[[25]](#footnote-25)’.

De objectief dringende reden ziet dus toe op het overtuigen van de rechter van de dringende reden van het ontslag. Onderstaande situaties zullen over het algemeen weinig problemen opleveren de rechter te overtuigen van een dringende reden en zal leiden tot een gerechtvaardigd ontslag op staande voet:

* Een niet-onbetekenende diefstal;
* Frequent te laat op werk verschijnen;
* Grof plichtsverzuim;
* Blijvend weigeren een volstrekt redelijk bevel op te volgen[[26]](#footnote-26).

De praktijk is iets genuanceerder. Dit houdt in dat niet in elk geval duidelijk is wanneer een werkgever kan overgaan tot ontslag op staande voet. Zeker ten aanzien van bagateldelicten oordeelde de Hoge Raad[[27]](#footnote-27) dat de gevolgen van het ontslag in redelijke verhouding moeten staan tot de waarde van de weggenomen producten (in dit geval: twee flessen motorolie).

De subjectief dringende reden komt terug in het vereiste van de werkgever om de werknemer onverwijld weg te sturen en het daarmee mededelen van de reden. Indien aan een van deze vereisten niet wordt voldoen is het gegeven ontslag op staande voet ten onrechte verleend[[28]](#footnote-28).

## 3.1.4 Jurisprudentie en bagateldelicten

Een van de in artikel 678 lid 2 Boek 7 BW genoemde voorbeelden van een dringende reden voor een werkgever om een werknemer op staande voet te ontslaan, is de situatie dat de werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog, of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt, zo staat in sub d van voornoemd artikel beschreven.

Zo was er een zaak in 2007 waar een werknemer door zijn werkgever op staande voet was ontslagen. De dringende reden die door de werkgever werd aangevoerd voor rechtvaardiging van het gegeven ontslag was dat desbetreffende werknemer zich op onrechtmatige wijze zaken heeft toegeëigend die niet aan hem toebehoorden. De werknemer had namelijk een x aantal cashewnoten uit een reeds open zakje gegeten, dat bestemd was om weggegooid te worden. De werkgever stelde zich op het standpunt dat dit soort incidenten niet te veroorloven waren[[29]](#footnote-29).

Uit bovenstaand voorbeeld blijkt dat een werkgever veel waarde kan hechten aan een correcte houding van haar werknemers ten aanzien van goederen op de werkvloer. Zelfs wanneer een werknemer de door de werkgever opgestelde regels, c.q. bedrijfsregels, ten aanzien van het meenemen van de kleinste goederen, of goederen met zeer weinig waarde, niet naleeft, kan de werkgever drastische maatregelen nemen, zoals de keuze om de werknemer te ontslaan. Wanneer een werknemer een zaak van geringe waarde meeneemt, wordt dit omschreven als een bagateldelict. Ook diefstal van producten met een geringe waarde kan een ontslag op staande voet met zich meebrengen.

Ten aanzien van zogenoemde bagateldelicten zijn er twee door de rechtspraak bedachte wijzen van beoordeling ten aanzien van begateldelicten. Je hebt de strenge beoordeling, welke is afgeleid uit het arrest[[30]](#footnote-30) van de Hoge Raad in 2012, en de minder strenge beoordeling, welke is afgeleid uit het arrest van de Hoge Raad in 2000[[31]](#footnote-31). In de strenge beoordeling ten aanzien van ontslag bij bagateldelicten werd onder andere overwogen dat de werkgever zwaarwegende belangen had om het bedrijfsbeleid ten aanzien van diefstal door het eigen personeel streng te handhaven. In deze zaak werd de diefstal als zwaarwichtige reden aangenomen omdat de werknemer op de hoogte was van het van het bedrijfsbeleid en ook wist dat dit beleid werd gehandhaafd[[32]](#footnote-32).

Bij de minder strenge beoordeling is de Hoge Raad echter uitgegaan van een ander standpunt. De werknemer werd op staande voet ontslag, omdat hij twee flessen motorolie had meegenomen. Zijn werkgever had hem wegens diefstal op staande voet ontslagen. Volgens de Hoge Raad had de rechtbank ten onrechte onbeoordeeld gelaten dat de werknemer door het gegeven ontslag op staande voet, op financieel gebied, in een bijzonder slechte positie zou komen[[33]](#footnote-33).

Uit bovenstaande uitspraken van de Hoge Raad kan niet goed worden bepaald wanneer een gegeven ontslag op staande voet middels de strenge of de minder strenge manier wordt beoordeeld. Wel kan worden gezegd dat, over het algemeen, een gegeven ontslag op staande voet eerder in stand blijft wanneer de werkgever een duidelijk bedrijfsbeleid heeft, de werknemer op de hoogte was van het bedrijfsbeleid en wist dat dit beleid streng werd nageleefd door de werkgever.

## 3.1.5 Mogelijkheden van de werknemer na ontslag op staande voet wegens diefstal

In beginsel zou een werknemer, ouder dan achttien jaar en minimaal 24 maanden in dienst, waarvan de arbeidsovereenkomst overeenkomstig artikel 673 lid 1 sub a is opgezegd of ontbonden door de werkgever, of op zijn initiatief niet wordt verlengd, recht hebben op een transitievergoeding. Deze vergoeding bedraagt voor de eerste tien jaar dienstverband: 1/6 maal het laatstverdiende maandsalaris maal het aantal halve jaren dienstverband. Na tien jaar dienstverband wordt de vergoeding als volgt berekend: 1/4 maal het laatstverdiende salaris per maand maal het aantal halve jaren dienstverband. De transitievergoeding is niet verschuldigd indien de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten, blijkens artikel 673 lid 7 sub c Boek 7 BW. Uit de Memorie van Toelichting van de WWZ blijkt dat wanneer een werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, hij of zij geen aanspraak maakt op de transitievergoeding[[34]](#footnote-34), want dan is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer.

De gevolgen voor een werknemer kunnen ingrijpend zijn wanneer hij of zij op staande voet, wegens diefstal, is ontslagen. Niet alleen verliest deze persoon zijn of haar loon waar hij of zij van leeft, maar ontslag op staande voet wegens diefstal kan ook negatieve gevolgen hebben voor het ontvangen van een WW-uitkering. Op grond van artikel 24 lid 2 sub a WW voorkomt een werknemer dat hij een verwijt kan worden gemaakt op grond van een dringende reden, als beschreven in artikel 678 Boek 7 BW. In artikel 678 lid 2 sub 2 Boek 7 BW staat dat, onder een dringende reden voor een werkgever om de arbeidsovereenkomst niet langer te laten voortduren, wordt verstaan de situatie waarin de werknemer zich schuldig maakt aan diefstal. Ook in de Memorie van Toelichting van de WWZ staat als voorbeeld gegeven dat een werknemer ernstig verwijtbaar handelt wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal[[35]](#footnote-35). Op basis van de wettekst uit artikel 678 lid 2 sub d Boek 7 BW en de gegeven voorbeelden uit de WWZ kan men concluderen dat een werknemer ernstig verwijtbaar handelt of nalaat wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal. Dit betekent onder meer dat de werknemer geen aanspraak maakt op een transitievergoeding, ex artikel 673 lid 7 sub c Boek 7 BW, en geen recht heeft op een WW-uitkering. Naast een transitievergoeding kan de werknemer die op staande voet is ontslagen wegens diefstal ook de vernietiging van het gegeven ontslag verzoeken, of een billijke vergoeding, zo staat in artikel 681 lid 1 Boek 7 BW. De billijke vergoeding is verschuldigd wanneer de arbeidsovereenkomst zonder schriftelijke instemming van de werknemer is opgezegd[[36]](#footnote-36) en de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Ook kan de werknemer een vergoeding ex artikel 677 lid 4 Boek 7 BW en artikel 672 lid 10 Boek 7 BW verzoeken. De vergoeding in artikel 677 lid 4 Boek 7 BW is een vergoeding die is verschuldigd indien een van de partijen de arbeidsovereenkomst opzegt zonder dat sprake is van een dringende reden, onder onverwijlde mededeling van die reden aan de andere partij. Deze partij moet een vergoeding betalen gelijk aan het bedrag van het vastgesteld loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn beëindigd.

Interessant voorbeeld is een zaak uit 2011, waarin het Gerechtshof Den Haag meer duidelijkheid geeft over wanneer aanspraak gemaakt kan worden op de vergoeding ex artikel 677 lid 4 Boek 7 BW. In deze zaak was een werknemer voor zijn arbeid ongeschikt geraakt en bleef hij voor dat specifieke werk arbeidsongeschikt. In het kader van zijn re-integratie was de werknemer elders in het tweede spoor gere-integreerd, waar hij ook in dienst trad. Nadat zijn vorige werknemer toestemming had gekregen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, werd de arbeidsovereenkomst opgezegd zonder rekening te houden met de wettelijke opzegtermijn. De werknemer vorderde een gefixeerde schadevergoeding op basis van artikel 677 lid 4 Boek 7 BW. Hierover overwoog het Hof het volgende:

*“Het voordeel dat [werknemer] bij een geslaagd beroep op de gefixeerde schadevergoeding in de schoot valt, naast zijn reguliere salaris, terwijl van (inkomens)nadeel bij zijn overgang naar Schaap niet gebleken zou zijn, is onvoldoende om [werknemer] de gefixeerde schadevergoeding te ontzeggen. De omstandigheid dat er sprake is van “dubbel op” (te weten én loon van Schaap én vergoeding van Van Dorp) wordt geacht in de wettelijke regeling verdisconteerd te zijn en is onvoldoende reden voor het buiten toepassing laten van die wettelijke regeling.*

*Kortom: het ontbreken van schade kan op zichzelf niet als billijkheidsgrond gehanteerd worden om de verschuldigdheid van de gefixeerde schadevergoeding af te wijzen.” [[37]](#footnote-37)*

De claim ex artikel 672 lid 10 Boek 7 BW is verschuldigd door de partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt en dient een vergoeding te betalen aan de wederpartij gelijk aan het bedrag van het vastgesteld loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.

In mijn onderzoek zal ik de vergoedingen, als omschreven in artikel 677 lid 4 en artikel 672 lid 10 Boek 7 BW buiten beschouwing laten, daar ik mij focus op de transitievergoeding, de billijke vergoeding en de vernietiging van het ontslag.

## 3.1.6 Voorwaardelijk ontbindingsverzoek door de werkgever

Voor invoering van de WWZ kon de werknemer zich indekken tegen het verzoek van de werknemer om het ontslag op staande voet te vernietigen. Deze mogelijkheid is ook onder het systeem van de WWZ mogelijk, zo oordeelde de Hoge Raad[[38]](#footnote-38). Vragen die echter kunnen spelen bij werkgevers is of het voorwaardelijk ontbindingsverzoek nog nut heeft onder het systeem van de WWZ en wanneer het voorwaardelijk ontbindingsverzoek kan worden ingezet.

De achterliggende gedachte van een werkgever om een voorwaardelijk ontbindingsverzoek in te dienen is dat het gegeven ontslag op staande voet terecht is verleend, maar dat indien de kantonrechter in de vernietigingsprocedure toch van mening is dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk ontbonden moet worden, indien op een later moment blijkt dat het ontslag op staande voet ten onrechte is verleend[[39]](#footnote-39).

Een werkgever kan reageren op het verzoek van de werknemer die vernietiging van het gegeven ontslag op staande voet verzoekt, door het indienen van een tegenverzoek, te weten de voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Een argument voor het indienen van een voorwaardelijk ontbindingsverzoek kan zijn dat door het gegeven ontslag op staande voet en het vernietigingsverzoek hiervan door de werknemer een verstoorde arbeidsrelatie tussen de partijen is ontstaan[[40]](#footnote-40).

Een belangrijk verschil tussen het voorwaardelijk ontbindingsverzoek voor en na de WWZ is dat na de WWZ hoger beroep mogelijk is tegen de ontbindingsbeschikking[[41]](#footnote-41). Het ontslag op staande voet blijft in stand wanneer in eerste aanleg het verzoek van de werknemer tot vernietiging van het ontslag wordt afgewezen[[42]](#footnote-42). Het herstel van de arbeidsovereenkomst kan in hoger beroep worden uitgesproken, indien de rechter in hoger beroep anders oordeelt dan de rechter in eerste aanleg. Het voorwaardelijke ontbindingsverzoek heeft uitsluitend betrekking op de reeds opgezegde arbeidsovereenkomst. De werkgever dient een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden indien een herstelveroordeling wordt uitgesproken[[43]](#footnote-43).

Het zou kunnen dat een werknemer sneller geneigd is hoger beroep in te stellen, nadat het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet door de kantonrechter is afgewezen. De redenatie die hieraan ten grondslag kan liggen is dat een werkgever eerder bereid is een minnelijke schikking te treffen, om op deze manier het procesrisico af te kopen. Het risico dat een gerechtshof een vonnis van de kantonrechter, dat gemotiveerd tot het oordeel is gekomen dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven, is klein. De risico’s die hieraan verbonden zijn, zijn inherent aan een ontslag op staande voet[[44]](#footnote-44).

## 3.2 Wanneer heeft een werknemer, volgens wet-, regelgeving en literatuur, na ontslag op staande voet wegens diefstal, recht op een transitievergoeding?

De centrale vraag luidt: ‘Welk advies kan gegeven worden aan Detailresult Groep N.V. ter zake de vraag welk risico zij loopt na een gegeven ontslag op staande voet wegens diefstal aan een werknemer, gelet op wet-, regelgeving en jurisprudentie?’ Om deze vraag te beantwoorden ga ik in deze paragraaf nader in op het risico van de werkgever om een transitievergoeding te betalen. In deze paragraaf zal benoemd worden wanneer er volgens wet-, regelgeving en literatuur een transitievergoeding verschuldigd is, en wanneer juist niet. Ook zal de berekening van de hoogte van de transitievergoeding worden toegelicht.

## 3.2.1 Gevolgen ontslag op staande voet

Hiervoor is al even geschetst welke gevolgen een ontslag op staande voet met zich mee kunnen brengen voor een werknemer. Niet alleen verliest hij of zij van de ene op de andere dag zijn of haar inkomen, maar er zit nog een groot (financieel) nadeel aan het gegeven ontslag op staande voet, zo valt te lezen in artikel 24 lid 1 sub a en lid 2 Werkloosheidswet (hierna: WW). Hierin staat dat een werknemer voorkomt dat hij verwijtbaar werkloos is geworden en dat onder verwijtbaar werkloos valt, een dringende reden die ten grondslag ligt aan het ontslag als omschreven in artikel 678 Boek 7 BW. In eerste instantie verliest de werknemer niet alleen zijn of haar inkomen, maar ook het recht op een WW-uitkering vervalt wanneer de werknemer verwijtbaar werkloos wordt.

De wetgever heeft bewust gekozen voor het begrip ‘ernstig verwijtbaar handelen’ in plaats van dringende reden, als bedoeld in artikel 678 Boek 7 BW[[45]](#footnote-45). De bewuste keuze van de wetgever om ernstig verwijtbaar handelen in plaats van dringende reden op te nemen in de wettekst is gelegen in het feit dat wanneer een werknemer die door ernstig verwijtbaar handelen is ontslagen, automatisch zijn of haar recht op een WW-uitkering verspeeld[[46]](#footnote-46). Wanneer de werknemer fouten heeft gemaakt, dit ontslag als gevolg heeft gehad en waar de gevolgen van het ontslag zeer ingrijpend zijn, is het voor de rechter makkelijker de dringende reden voor het gegeven ontslag aan te nemen, wetende dat er in elk geval nog een transitievergoeding toegekend kan worden. De rechter heeft in zijn beoordeling een zekere vrijheid om een sticker te plakken op de mate van verwijtbaarheid aan de kant van de werknemer, hij kan namelijk bepalen of er in casu sprake is van verwijtbaar, dan wel ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer[[47]](#footnote-47). Het is echter niet de bedoeling dat de rechter de term ‘ernstig verwijtbaar handelen’ oprekt. Alleen in uitzonderlijke gevallen kan de rechter tot deze conclusie komen, vandaar dat dit ook wel het ‘muizengaatje’ wordt genoemd[[48]](#footnote-48).

## 3.2.2 Transitievergoeding in de WWZ

Door invoering van de WWZ werd een nieuwe vergoeding in het leven geroepen na een gegeven ontslag, namelijk de transitievergoeding[[49]](#footnote-49). Dit is een vergoeding waar een werknemer, ouder dan 18 jaar[[50]](#footnote-50), aanspraak op kan maken wanneer hij ten minste twee jaar in dienst is geweest en de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever is opgezegd of ontbonden, zo valt te lezen in artikel 673 lid 1 sub a Boek 7 BW. De werknemer die jonger is dan achttien jaar, maar waarvan de gemiddelde omvang van het dienstverband ten minste twaalf uur per week bedraagt, maakt wel aanspraak op de transitievergoeding, blijkens artikel 673 lid 4 sub a Boek 7 BW.

De transitievergoeding is bedoeld ter compensatie van het gegeven ontslag en om de werknemer in staat te stellen de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken[[51]](#footnote-51). Verder dient de transitievergoeding als vergemakkelijking voor de transitie naar een andere baan[[52]](#footnote-52). Ook aan de kant van de werkgever heeft de transitievergoeding een breed doel. De transitievergoeding moet er namelijk voor zorgen dat het gegeven ontslag minder kostbaar wordt[[53]](#footnote-53).

## 3.2.2.1 Hoogte van de transitievergoeding

In artikel 673 lid 2 Boek 7 BW staat hoe de transitievergoeding wordt berekend. Voor de eerste tien jaar van het dienstverband geldt: 1/6 x salaris per maand (€) x aantal halve jaren van het dienstverband.

Voor werknemers die langer dan tien jaar in dienst zijn bij hun werkgever wordt de transitievergoeding als volgt berekend: 1/4 x salaris per maand (€) x aantal halve jaren van het dienstverband.

## 3.2.3 Ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer en de transitievergoeding

De transitievergoeding is niet in elk geval aan de werknemer verschuldigd. In artikel 673 lid 7 sub c Boek 7 BW staat dat een transitievergoeding niet is verschuldigd indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Nu weet men wanneer een transitievergoeding dus niet aan een werknemer verschuldigd is, namelijk als de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

De vraag die nu echter in beeld komt, is wanneer een werknemer precies ernstig verwijtbaar handelt of nalaat. In de Memorie van Toelichting van de WWZ heeft de wetgever een aantal voorbeelden van ernstig verwijtbaar handelen omschreven, te weten:

• de situatie waarin de werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;

• de situatie waarin de werknemer in strijd met eigen in de praktijk toegepaste en voor de werknemer kenbare gedragsregels van de organisatie van de werkgever, geld leent uit de bedrijfskas en zulks leidt tot een vertrouwensbreuk;

• de situatie waarin de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat;

• de situatie waarin de werknemer veelvuldig en zonder gegronde reden te laat op zijn werk verschijnt, hierdoor de bedrijfsvoering wordt belemmerd en de werkgever de werknemer hier al tevergeefs op heeft aangesproken;

• de situatie waarin de werknemer op oneigenlijke wijze heeft geprobeerd zijn productiecijfers gunstiger voor te stellen en hij hierdoor het vertrouwen van de werkgever ernstig heeft beschaamd[[54]](#footnote-54).

Op basis van bovenstaande voorbeelden uit de Memorie van Toelichting van de WWZ zou je kunnen stellen dat wanneer een werknemer diefstal pleegt en hij of zij daarmee het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt, er geen transitievergoeding verschuldigd is aan de werknemer bij ontslag op staande voet, op grond van artikel 673 lid 7 sub c Boek 7 BW. Toch kan dit niet direct worden aangenomen, omdat artikel 673 lid 8 Boek 7 BW ook nog een rol kan spelen. In dit artikel staat dat een kantonrechter een werknemer die volgens artikel 673 lid 7 sub c Boek 7 BW ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en op basis hiervan de transitievergoeding onthouden kan worden, tóch geheel of gedeeltelijk de transitievergoeding kan toekennen, indien de niet-toekenning van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Deze mogelijkheid van de kantonrechter komt in beeld wanneer de situatie zich voordoet dat een werkgever tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst zich onvoldoende heeft ingespannen om de werknemer toe te rusten op de arbeidsmarkt en de werknemer als gevolg daarvan extra kosten moet maken om een transitie te kunnen maken, of onevenredig lang werkloos zal zijn[[55]](#footnote-55).

In beginsel zou een werknemer die, op grond van diefstal, de werkgever een dringende reden heeft gegeven voor ontslag op staande voet, ernstig verwijtbaar zijn, zo staat in de Memorie van Toelichting van de WWZ[[56]](#footnote-56). Op basis van artikel 673 lid 7 sub c Boek 7 BW heeft de werknemer dan geen recht op de transitievergoeding. Toch heeft de wetgever de mogelijkheid gecreëerd voor de rechter om, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid, tóch geheel of gedeeltelijk de transitievergoeding toe te kennen. Om tot deze beoordeling te komen moeten de omstandigheden van het geval worden meegenomen in de beoordeling. Als voorbeeld wordt gegeven dat de transitievergoeding, of een gedeelte daarvan, op grond van artikel 673 lid 8 Boek 7 BW, kan worden toegekend als er sprake is van een relatief kleine misstap na een heel lang dienstverband[[57]](#footnote-57). In de literatuur wordt dit onder meer nader uitgelegd als een werknemer die tijdens een lang dienstverband één keer in de fout is gegaan, waardoor dit ernstig verwijtbaar handelen oplevert[[58]](#footnote-58).

## 3.2.4 Tussenconclusie ter zake deelvraag 3.2

Al met al kan dus worden geconcludeerd dat een werknemer, die minimaal 24 maanden in dienst is geweest bij zijn werkgever en ouder is dan achttien jaar, recht heeft op een transitievergoeding, blijkens artikel 673 lid 1 Boek 7 BW. De arbeidsovereenkomst dient dan wel door de werkgever te zijn opgezegd of ontbonden, of op verzoek van de werkgever niet wordt verlengd, zo staat in artikel 673 lid 1 sub a punt 1 tot en met 3 Boek 7 BW. De transitievergoeding is ontstaan om de werknemer te compenseren voor het feit dat hij zijn baan heeft verloren en om de transitie naar een andere baan makkelijker te maken[[59]](#footnote-59).

De hoogte van de transitievergoeding, ex artikel 673 lid 2 Boek 7 BW, is voor de eerste tien jaar van het dienstverband: 1/6 x salaris per maand (€) x aantal halve jaren van het dienstverband. Na tien jaar dienstverband wordt de vergoeding berekend door middel van: 1/4 x salaris per maand (€) x aantal halve jaren van het dienstverband.

De transitievergoeding is niet in elk geval aan de werknemer verschuldigd. In artikel 673 lid 7 sub c Boek 7 BW staat dat de transitievergoeding niet aan de werknemer is verschuldigd indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. In de Memorie van Toelichting van de WWZ[[60]](#footnote-60) staat als voorbeeld dat de transitievergoeding niet is verschuldigd indien de werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal. Toch kan de werknemer die zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal aanspraak maken op (een deel van) de transitievergoeding, blijkens artikel 673 lid 8 Boek 7 BW, wanneer het niet toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Hierbij moet worden gedacht aan een relatief kleine misstap na een heel lang dienstverband[[61]](#footnote-61). Dus wanneer een werknemer die al lange tijd in dienst is bij zijn werkgever iets steelt waarvan wordt geoordeeld dat dit aan te merken is als relatief kleine misstap, kan de rechter oordelen dat de transitievergoeding, dan wel een deel van de transitievergoeding, toch is verschuldigd aan de werknemer.

## 3.3 Wanneer heeft een werknemer, volgens wet-, regelgeving en literatuur, na ontslag op staande voet wegens diefstal, recht op vernietiging van het gegeven ontslag of een billijke vergoeding?

In de vorige deelvraag is besproken wanneer een werknemer recht heeft op een transitievergoeding na ontslag op staande voet wegens diefstal. In deze deelvraag zal worden besproken wanneer de werknemer die is ontslagen op staande voet wegens diefstal aanspraak kan maken op vernietiging van het ontslag op staande voet of een billijke vergoeding.

Een werkgever kan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op een aantal manieren opzeggen, op een wijze die niet door de wet wordt toegestaan. Een werkgever zegt, in strijd met de wet, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bijvoorbeeld op, wanneer:

* Er geen toestemming van het UWV is gevraagd, ex artikel 671a Boek 7 BW;
* Een opzegverbod van toepassing is;
* Sprake is van een proeftijd, maar het proeftijdbeding nietig is;
* Er sprake is van een dringende reden (ontslag op staande voet), terwijl de werknemer van mening is dat het gegeven ontslag op staande voet onterecht is gegeven[[62]](#footnote-62).

In artikel 678 lid 2 sub d Boek 7 BW staat dat diefstal van de werknemer een dringende reden vormt om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Na het door de werkgever aan de werknemer gegeven ontslag op staande voet wegens diefstal kan de werknemer naar de kantonrechter om een aantal zaken te verzoeken. Eerder is al geconstateerd dat een werknemer die ouder is dan achttien jaar en ten minste twee jaar in dienst was bij zijn werkgever, recht heeft op een transitievergoeding, indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever is opgezegd of ontbonden, of op initiatief van de werkgever niet wordt verlengd, artikel 673 lid 1 sub a Boek 7 BW.

## 3.3.1 Vernietiging van het ontslag of een billijke vergoeding

Naast het verzoek van de werknemer om toekenning van de transitievergoeding kan de werknemer de rechter ook verzoeken het ontslag op staande voet te vernietigen of een billijke vergoeding toe te kennen, zo staat in artikel 681 lid 1 Boek 7 BW, wanneer de schriftelijke instemming van de werknemer aan de gegeven opzegging van de arbeidsovereenkomst ontbreekt[[63]](#footnote-63). Belangrijk is wel te vermelden dat het niet mogelijk is zowel vernietiging van het gegeven ontslag toegewezen te krijgen door de rechter, als een billijke vergoeding te ontvangen. Artikel 681 lid 1 Boek 7 BW luidt namelijk als volgt:

‘*De kantonrechter kan op verzoek van de werknemer de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever vernietigen, of op zijn verzoek aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen...*’

Het woord ‘*of* ’ in de wettekst geeft aan dat slechts een van de twee mogelijkheden toegekend kan worden, dus ofwel de vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, of de toekenning van een billijke vergoeding. Wanneer de werknemer dus de rechter verzoekt een billijke vergoeding toe te kennen, dan eindigt de arbeidsovereenkomst door het gegeven ontslag[[64]](#footnote-64). Wanneer de werknemer ervoor kiest om de vernietiging van het gegeven ontslag op staande voet, wegens diefstal, te verzoeken, blijft de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht in stand. Wanneer de kantonrechter de vernietiging van het ontslag inroept en de arbeidsovereenkomst herstelt, maakt de werknemer ook aanspraak op het loon gedurende het moment dat de werknemer is ontslagen op staande voet tot het moment dat de rechter de vernietiging van het gegeven ontslag inroept[[65]](#footnote-65).

## 3.3.2 Billijke vergoeding

Een billijke vergoeding wordt door de rechter toegekend indien het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever[[66]](#footnote-66). Wanneer sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever dient de werknemer hiervoor gecompenseerd te worden[[67]](#footnote-67). In de Memorie van Toelichting van de WWZ staat over de hoogte van de billijke vergoeding dat het aan de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding aan de rechter is. De hoogte staat, naar haar ernst, in relatie tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever[[68]](#footnote-68). Rechters krijgen de bevoegdheid de billijke vergoeding te bepalen op een wijze die, mede gelet op de omstandigheden van het geval, op elkaar aansluit[[69]](#footnote-69). Dit laatste betekent dat criteria als loon en de lengte van het dienstverband geen rol spelen in de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding[[70]](#footnote-70). In de hoogte van de billijke vergoeding kan tevens niet meewegen wat de gevolgen van het ontslag voor de werknemer (kunnen) zijn, beter bekend als het ‘gevolgencriterium’, omdat de gevolgen van het ontslag al een rol speelt in de hoogte van de transitievergoeding[[71]](#footnote-71).

## 3.3.2.1 Hoogte billijke vergoeding

Recentelijk heeft de Hoge Raad in het ‘New Hairstyle-arrest’[[72]](#footnote-72) duidelijkheid gegeven over de hoogte van de billijke vergoeding en met welke factoren rekening gehouden moet worden bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding. De Hoge Raad stelt in deze zaak dat de hoogte van de billijke vergoeding een zodanig substantieel bedrag moet zijn dat het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever in de toekomst wordt voorkomen. De billijke vergoeding heeft middels deze verantwoording voor de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding een afschrikwekkend en punitief karakter. Daarnaast oordeelt de Hoge Raad dat het Gerechtshof ten onrechte niet heeft meegewogen in haar berekening van de billijke vergoeding dat werkneemster in deze zaak heeft aangebracht dat zij tot haar pensioengerechtigde leeftijd bij werkgever werkzaam zou kunnen zijn[[73]](#footnote-73). Verder stelt de Hoge Raad dat bij de berekening van de billijke vergoeding de gevolgen van het gegeven ontslag op staande voet meegewogen kunnen worden. Uit het feit dat de gevolgen van het ontslag al in de transitievergoeding zijn verdisconteerd[[74]](#footnote-74), kan niet worden afgeleid dat de gevolgen van het gegeven ontslag niet mee kunnen worden genomen in de berekening van de billijke vergoeding[[75]](#footnote-75).

Meer recent is de hoogste billijke vergoeding tot nu toe vastgesteld door de kantonrechter van de rechtbank Noord-Holland[[76]](#footnote-76). In deze zaak staat voor de kantonrechter vast dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De functie van de werknemer werd in deze zaak overgedragen naar een andere vestiging, de arbeidsplaats van werknemer verviel. Werknemer kreeg geruime tijd, nadat hij onderdeel was geworden van een nieuw team, geen nieuw werk meer. Van enige communicatie, behoudens een enkel kennismakingsgesprek, is geen sprake. Nadat de bedrijfsarts werknemer arbeidsgeschikt heeft verklaard, heeft niemand zich om werknemer bekommerd. Hieruit volgt dat de kantonrechter stelt dat van het ene op het andere moment werknemer op een zijspoor is gezet en dat werkgever de op haar rustende verplichtingen heeft onttrokken[[77]](#footnote-77).

Hierna heeft werkgever geprobeerd om het dienstverband eerst middels een vaststellingsovereenkomst en later via een UWV-procedure te beëindigen. Werkgever heeft in de UWV-procedure van een onjuiste voorstelling van zaken doen blijken. Hierdoor is er onzorgvuldig en ernstig verwijtbaar gehandeld door werkgever[[78]](#footnote-78).

Voor de berekening, conform de totale inkomens- en pensioenschade, van de billijke vergoeding ad € 628.000 zijn de volgende aspecten door de kantonrechter in ogenschouw genomen:

* Werkgever heeft niet voldoende gesteld dat de arbeidsplaats van werknemer was komen te vervallen, dan wel dat herplaatsing niet mogelijk was;
* Werknemer was al 35 jaar in dienst en functioneerde naar behoren;
* Er is geen reden om aan te nemen dat werknemer niet tot zijn pensioengerechtigde leeftijd bij werkgever in dienst was gebleven, met bijbehorend salaris en pensioenopbouw;
* Waarschijnlijk zal werknemer tijdens zijn WW-periode geen aanvullend loon ontvangen. Na deze periode zal werknemer, gelet op zijn eenzijdig arbeidsverleden, leeftijd en het feit dat werknemer geen vervolgopleiding heeft genoten, geen baan vinden met een gelijkwaardig salaris en pensioenopbouw[[79]](#footnote-79).

## 3.3.3 Tussenconclusie ter zake deelvraag 3.3

Er kan worden gesteld dat wanneer een werkgever een werknemer op staande voet ontslaat wegens diefstal, de werknemer de kantonrechter een aantal zaken kan verzoeken. De werknemer kan de vernietiging van het gegeven ontslag op staande voet of een billijke vergoeding verzoeken, ex artikel 681 lid 1 Boek 7 BW. Het is niet mogelijk beide te verzoeken, omdat er een keuzemogelijkheid voor de werknemer staat aangegeven in de wettekst. Mocht de werknemer de kantonrechter verzoeken het gegeven ontslag te vernietigen, dan maakt de werknemer tevens aanspraak op het loon dat hij of zij zou hebben gekregen in de periode tussen het gegeven ontslag op staande voet en de vernietiging van het ontslag door de rechter. Een verzoek om een billijke vergoeding kan worden ingediend door de werknemer als zonder schriftelijke instemming de arbeidsovereenkomst is opgezegd en de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld[[80]](#footnote-80). De hoogte van de billijke vergoeding staat, naar haar ernst, in relatie tot haar het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever[[81]](#footnote-81). In de Memorie van Toelichting van de WWZ staat onder meer dat bij de vaststelling van de billijke vergoeding geen rekening hoeft worden gehouden met het loon van de werknemer of de lengte van het dienstverband. Verder zou ook het gevolgencriterium, de gevolgen die het ontslag voor de werknemer met zich mee zouden kunnen brengen, niet worden meegenomen in de berekening van de billijke vergoeding, omdat deze al in de bepaling van de transitievergoeding zou zijn meegenomen[[82]](#footnote-82). Recentelijk heeft de Hoge Raad invulling gegeven aan de hoogte van de billijke vergoeding. De Hoge Raad bepaalde onder meer dat de billijke vergoeding een afschrikwekkend en punitief karakter dient te hebben. De Hoge Raad oordeelde, in tegenstelling tot wat de WWZ meldt, dat de gevolgen van het ontslag voor de werknemer meegewogen moeten worden in de berekening en vaststelling van de billijke vergoeding. Een werknemer die dus wegens diefstal op staande voet zou zijn ontslagen, kan de vernietiging van het ontslag verzoeken bij de rechter of een billijke vergoeding vragen. Als de kantonrechter het ontslag vernietigt, en de werknemer dus met terugwerkende kracht een arbeidsovereenkomst heeft, heeft de werknemer recht op het loon over de tussenperiode tussen het moment van het ontslag en de vernietiging van het ontslag door de kantonrechter. Als de werknemer in het ontslag berust, kan hij een billijke vergoeding verzoeken aan de rechter, waarbij de berekening van de billijke vergoeding, als vast is komen te staan dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, ook de gevolgen van het ontslag een rol in kan spelen.

## 3.4 Welke ‘rechtsmiddelen’ staan er voor een werknemer open na een gegeven ontslag op staande voet wegens diefstal, volgens wet-, regelgeving en literatuur?

De werknemer heeft, zoals eerder is geconstateerd, veel belang bij ofwel het behoud van zijn of haar baan, het verkrijgen van een transitievergoeding en daarmee wellicht ook het verkrijgen van een WW-uitkering, of het krijgen van een billijke vergoeding.

## 3.4.1 Aanvechten van ontslag op staande voet: de kantonrechter

Een werknemer kan het gegeven ontslag op staande voet, wegens diefstal, aanvechten bij de kantonrechter. De dag na het gegeven ontslag op staande voet, begint de termijn te lopen om een verzoekschrift bij de kantonrechter in te dienen, waarin de werknemer de rechter kan vragen om vernietiging van het gegeven ontslag, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. De termijn om een verzoekschrift in te dienen bedraagt twee maanden[[83]](#footnote-83), zie hiervoor ook artikel 686a lid 4 sub a Boek 7 BW. Wanneer het verzoek betrekking heeft op de transitievergoeding is een termijn van drie maanden voor het verzoekschrift van toepassing, ex artikel 686a lid 4 sub b Boek 7 BW. Een werkgever kan er voor kiezen om geen transitievergoeding te betalen, omdat beredeneerd zou kunnen worden dat een werknemer die zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal en dit in de Memorie van Toelichting van de WWZ[[84]](#footnote-84) is aangeduid als ernstig verwijtbaar handelen. Volgens artikel 673 lid 7 sub c Boek 7 BW is de werkgever in dit geval niet verplicht een transitievergoeding te betalen. Wanneer de werkgever toch kiest, om welke reden dan ook, om een transitievergoeding te betalen aan de werknemer, welke op staande voet is ontslagen wegens diefstal, en er bestaat onenigheid over de hoogte van de transitievergoeding, kan de werknemer binnen drie maanden, na de dag van het gegeven ontslag, naar de rechter om hier duidelijkheid over te krijgen[[85]](#footnote-85). Zowel een verzoek om het ontslag te vernietigen of het toekennen van een transitievergoeding en/of billijke vergoeding, als een geschil over de hoogte van de transitievergoeding, vangt aan binnen vier weken na ontvangst van het verzoek[[86]](#footnote-86).

## 3.4.2 Aanvechten van ontslag op staande voet: hoger beroep en cassatie

Welke beslissing de kantonrechter in eerste aanleg ook neemt, de kans is aanwezig dat een van de betrokken partijen, dus werkgever of werknemer, zich niet kan verenigen met de uitspraak van de kantonrechter. Na de uitspraak van de kantonrechter hebben partijen de mogelijkheid om binnen drie maanden na dag van uitspraak in beroep te gaan, zie hiervoor artikel 358 lid 2 Rechtsvordering (hierna: Rv). Belangrijk te vermelden is dat het aantekenen van hoger beroep de tenuitvoerlegging van de beschikking in eerste aanleg niet schorst[[87]](#footnote-87).

Wanneer een van de partijen, na het gewezen arrest in hoger beroep, nog steeds niet berust in de beslissing, kan de partij nog in cassatie bij de Hoge Raad. De cassatietermijn begint op de dag van de beslissing in hoger beroep en bedraagt drie maanden, zie artikel 402 lid 1 Rv.

## 3.4.3 Tussenconclusie ter zake deelvraag 3.4

U heeft eerder kunnen lezen dat een werknemer belang heeft bij het behouden van zijn baan, gelet op het inkomensverval na een gegeven ontslag op staande voet. Indien een werknemer wegens diefstal op staande voet is ontslagen, zijn er ook vervelende consequenties voor de WW-uitkering van de werknemer. Immers, bij ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer geniet hij of zij geen WW-uitkering.

Voor een werknemer is het dus van groot belang zijn of haar baan te houden. De werknemer kan daarom vernietiging van het ontslag verzoeken bij de kantonrechter door binnen twee maanden een verzoekschrift in te dienen, zie artikel 686a lid 4 sub a Boek 7 BW. Daarnaast kan de werknemer een transitievergoeding en/of een billijke vergoeding verzoeken. Wanneer het verzoekschrift gericht is op de transitievergoeding is een termijn voor het indienen van het verzoekschrift bepaald op drie maanden, zie artikel 686a lid 4 sub b Boek 7 BW. De werknemer moet een keuze maken om het ontslag te laten vernietigen en weer terug in dienst te keren of om een billijke vergoeding te krijgen, zo staat in artikel 681 lid 1 Boek 7 BW.

In hoger beroep geldt een termijn van drie maanden om het beroep in te stellen, beginnend op de dag van uitspraak in eerste aanleg, zie artikel 358 lid 2 Rv. De termijn om in cassatie te gaan bedraagt ook drie maanden, beginnend op de dag van uitspraak van het hoger beroep, zie artikel 402 lid 1 Rv.

# **Hoofdstuk 4: Praktische deelvragen**

In hoofdstuk 3 van dit onderzoek zijn de drie theoretische deelvragen behandeld, namelijk wanneer er volgens wet-, regelgeving en literatuur aan een werknemer, die op staande voet is ontslagen wegens diefstal, een transitievergoeding wordt toegekend (deelvraag 1), of het ontslag op staande voet wordt vernietigd of een billijke vergoeding wordt toegekend (deelvraag 2). Vervolgens is uiteengezet welke rechtsmiddelen de werknemer, die is ontslagen op staande voet wegens diefstal, kan inzetten op basis van wet-, regelgeving en literatuur (deelvraag 3).

In dit hoofdstuk worden de twee praktijkgerichte deelvragen behandeld, te weten:

* Wanneer heeft een werknemer, volgens jurisprudentieonderzoek, na ontslag op staande voet wegens diefstal, recht op een transitievergoeding?
* Wanneer heeft een werknemer, volgens jurisprudentieonderzoek, na ontslag op staande voet wegens diefstal, recht op vernietiging van het gegeven ontslag of een billijke vergoeding?

Na het beantwoorden van de praktische deelvragen kan er antwoord worden gegeven op de centrale vraag, welke als volgt luidt:

‘Welk advies kan gegeven worden aan Detailresult Groep N.V. ter zake de vraag welk risico zij loopt na een gegeven ontslag op staande voet wegens diefstal aan een werknemer, gelet op wet, regelgeving en jurisprudentie?’

## 4.1 Verantwoording jurisprudentie

Voor de beantwoording van de praktische deelvragen is in dit onderzoek gebruik gemaakt van 22 uitspraken. In elke uitspraak is er sprake van een gegeven ontslag op staande voet wegens diefstal. In een aantal uitspraken is de verweten gedraging diefstal met nog een andere reden, zoals een verstoorde arbeidsrelatie.

Deze 22 uitspraken zijn gevonden door gebruik te maken van zoektermen als: ontslag op staande voet, diefstal, diefstal werknemer, vergoeding, transitievergoeding, billijke vergoeding en vergoedingen.

De hierboven gebruikte zoektermen zijn op twee sites gebruikt, namelijk [www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl) en [www.jar.jure.nl](http://www.jar.jure.nl).

## 4.2 Analysepunten

Om antwoord te geven op de twee praktische deelvragen is er een aantal ‘topics’ geformuleerd om de geselecteerde uitspraken te analyseren. De punten waarop de uitspraken zijn geanalyseerd staan hieronder opgesomd:

1. Persoonlijke omstandigheden van de werknemer;
2. Aard en duur van het dienstverband;
3. Gevolgen van het ontslag op staande voet;
4. Functioneren van de werknemer tijdens het dienstverband;
5. Verwijtbaarheid van de werknemer;
6. Bedrijfsbeleid van de werkgever;
7. Uitspraak van de rechter;
8. Overwegingen ten grondslag aan het vonnis/arrest.

De punten 1 tot en met 3 worden in bepaalde uitspraken letterlijk aangehaald door de rechter, om te beoordelen of sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Een voorbeeld daarvan is terug te vinden in uitspraak **2**:

*“Bij de beoordeling van de vraag of van een zodanige dringende reden sprake is, moeten de omstandigheden van het geval in onderling verband en samenhang in aanmerking worden genomen. Tot deze omstandigheden behoren onder meer de persoonlijke omstandigheden van [werkneemster], zoals haar leeftijd, de aard en duur van het dienstverband en de gevolgen van het ontslag op staande voet. Ook indien de gevolgen ingrijpend zijn, kan een afweging van de persoonlijke omstandigheden tegen de aard en ernst van de dringende reden tot de slotsom leiden dat een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is.” [[88]](#footnote-88)*

## 4.2.1 Persoonlijke omstandigheden van de werknemer

Bij het analyseren van de geselecteerde uitspraken is gekeken naar de aangevoerde persoonlijke omstandigheden van de werknemer. In 13 van de 22 uitspraken zijn persoonlijke omstandigheden van de werknemer naar voren gekomen, namelijk in zaaknummer: **1**, **2**, **3**, **4**, **6**, **7**, **8**, **9**, **10**, **12**, **14**, **16**, **17** en **20**.

Opvallend is dat in bijna alle 13 uitspraken waar de persoonlijke omstandigheden van de werknemer aan bod komen, de rechter hier weinig waarde aan hecht. Het meest in het oog springende oordeel van de rechter over persoonlijke omstandigheden komt terug in uitspraak **7**:

*“Hoewel de door [verzoekster] aangevoerde persoonlijke omstandigheden betreurenswaardig zijn, heeft dit niet tot gevolg dat haar handelen niet aan haar kan worden toegerekend.” [[89]](#footnote-89)*

## 4.2.2 Aard en duur van het dienstverband

De rechter kan bij de beoordeling van een rechtsgeldig ontslag op staande voet kijken naar de aard en duur van het dienstverband. In alle 22 uitspraken is de functie van de werknemer vermeld en de datum van indiensttreding. Dat de rechter ook kijkt naar de functie van de werknemer, en de bijbehorende voorbeeldfunctie die daaraan vastzit, komt tot uiting in uitspraak **13** en **18**. In uitspraak **13** wordt daarover het volgende overwogen:

*“Naar het oordeel van de kantonrechter kunnen voorgaande gronden alleen niet tot een ontslag op staande voet leiden en ligt het zwaartepunt van deze zaak in het gebrek aan vertrouwen dat [verweerster] naar aanleiding van dit incident in [verzoeker] heeft gekregen. Ook dit heeft zij aan het ontslag ten grondslag gelegd. [verweerster] stelt daarbij dat zij volledig wil kunnen vertrouwen op een systeembeheerder en van iemand met een dergelijke functie moet kunnen verwachten dat hij volledig integer handelt. De kantonrechter is met [verweerster] van oordeel dat [verzoeker] had moeten aanvoelen dat hij met dit gedrag een grens heeft overschreden, met name nu dit heimelijk is gegaan. Hij heeft hierbij een grove inschattingsfout gemaakt. Van een systeembeheerder moet je kunnen verwachten dat hij integer en betrouwbaar is en het plaatsen van een bitcoinmachine binnen een bedrijfsomgeving voor eigen gebruik valt daar niet onder.” [[90]](#footnote-90)*

## 4.2.3 Gevolgen van het ontslag op staande voet

De gevolgen van het ontslag kunnen in bepaalde gevallen ingrijpend zijn. Indien de gevolgen ingrijpend zijn kan een afweging van de persoonlijke omstandigheden tegen de aard en ernst van de dringende reden leiden tot een gerechtvaardigde onmiddellijke beëindiging van het dienstverband.

In een aantal zaken verloor de werknemer zijn of haar baan. Dit is het geval in uitspraak **1**, **2**, **3**, **4**, **7**, **9**, **10**, **11**, **12**, **14**, **16**, **19**, **20** en **22**.

Het is ook voorgekomen dat een werknemer na het ontslag al een andere baan had of snel een nieuwe baan vond. Dit is het geval in uitspraak **8**, **13**, **15** en **21**.

In vrijwel elke zaak waarin duidelijk is gemaakt dat het ontslag op staande voet (ingrijpende) gevolgen heeft, oordeelt de rechter dat deze argumenten niet zodanig meewegen bij de beoordeling over het ontslag op staande voet. In uitspraak **20** is echter sprake van zodanig ernstige gevolgen dat er een gedeeltelijke transitievergoeding van 50 procent is toegekend. Hierover overwoog de rechter het volgende:

*“De kantonrechter ziet echter reden om toepassing te geven aan artikel 7:673 lid 8 BW. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat [verweerster] met haar nadrukkelijke verwijzing naar haar persoonlijke omstandigheden en de gevolgen voor haar van het ontslag, ook bedoeld heeft om een beroep te doen op deze bepaling.*

*In dit geval is het nemen van een hap van de donut, de directe aanleiding voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, een grove fout geweest van [verweerster] die ernstig verwijtbaar handelen oplevert. Tegelijkertijd is die fout een eenmalige geweest, in die zin dat de eerdere waarschuwingen aan het adres van [verweerster] niet op (geheel) dezelfde schendingen van de huisregels zagen. Daarbij komt dat sprake is van een langdurig dienstverband van 17 jaar, de ontbinding van de arbeidsovereenkomst (al dan niet op termijn) gevolgen zal hebben voor de inkomenssituatie van [verweerster] als alleenstaande ouder en dat zij gezien haar eenzijdige arbeidsverleden niet gemakkelijk een andere, vergelijkbare baan zal vinden.” [[91]](#footnote-91)*

## 4.2.4 Functioneren van de werknemer tijdens het dienstverband

Niet in elke geselecteerde uitspraak komt het functioneren van de werknemer aan bod. Waar wel iets is vermeld over het functioneren van de werknemer tijdens het dienstverband, valt terug te lezen in uitspraak **6**, **9**, **10**, **13**, **14**, **18**, **19** en **20**.

Dat de rechter rekening houdt met het functioneren van de werknemer tijdens het dienstverband en dit meeweegt in zijn of haar beoordeling, is terug te lezen in uitspraak **19**:

*“Verder wordt in aanmerking genomen en meegewogen dat [verzoeker] – met twee onderbrekingen – al vanaf 1991 in dienst is van Praxis en in verschillende functies een smetteloos arbeidsverleden bij haar heeft opgebouwd.” [[92]](#footnote-92)*

Met bovenstaand citaat laat de rechter duidelijk merken dat hij of zij kijkt naar hoe de werknemer heeft gefunctioneerd, in samenhang met het lange dienstverband van de werknemer. Later in uitspraak **19** laat de rechter weten dat de werkgever onvoldoende rekening heeft gehouden met het functioneren van de werknemer, zo blijkt uit volgende bewoording:

*“De wijze waarop dat bedrijfsbeleid wordt uitgevoerd behoort er echter niet toe te leiden dat sprake is van “zero tolerance” in de letterlijke betekenis daarvan, namelijk dat geen, of althans in onvoldoende mate, rekening wordt gehouden met de specifieke en individuele omstandigheden van een concreet geval.” [[93]](#footnote-93)*

## 4.2.5 Verwijtbaarheid van de werknemer

In elk van de 22 uitspraken wordt een ontslag op staande voet wegens diefstal van de werknemer door de rechter beoordeelt. Naast dat de dringende reden die ten grondslag ligt aan het gegeven ontslag op staande voet wordt beoordeeld, wordt er ook gekeken naar het verwijt dat de werknemer kan worden gemaakt.

In de Memorie van Toelichting van de WWZ is duidelijk gemaakt dat het begrip ‘ernstig verwijtbaar handelen’ ruimer moet worden genomen dan de dringende reden dat ten grondslag ligt aan het ontslag op staande voet[[94]](#footnote-94).

Slechts in 1 uitspraak is door de rechter voorbijgegaan aan de verwijtbaarheid van de werknemer, namelijk in uitspraak **13**. In alle andere uitspraken is wel door de rechter stilgestaan bij de verwijtbaarheid van de werknemer.

De verwijtbaarheid van de werknemer heeft invloed op de beslissing of een transitievergoeding toegekend wordt aan de werknemer. Bij ernstig verwijtbaar handelen heeft de werknemer in beginsel geen recht op een transitievergoeding, zie artikel 673 lid 7 sub c Boek 7 BW. Dit is terug te lezen in onderstaand citaat:

*“De hiervoor vermelde beslissing van het hof met betrekking tot het ontslag op staande voet betekent dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van [geïntimeerde], zodat Wilco niet de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW aan hem verschuldigd is.” [[95]](#footnote-95)*

Ook de mogelijkheid ex artikel 673 lid 8 Boek 7 BW om naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid een transitievergoeding toe te kennen, is teruggekomen in 1 van de geselecteerde uitspraken. Dit valt terug te lezen in uitspraak **11**:

*“Artikel 7:673 lid 8 BW geeft de kantonrechter de mogelijkheid om in het geval de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zoals hier aan de orde, toch (in afwijking van artikel 7:673 lid 7 aanhef en onder c BW) geheel of gedeeltelijk een transitievergoeding toe te kennen indien dat niet toekennen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De wetgever heeft in de memorie van toelichting op deze bepaling aangegeven te denken “aan een relatief kleine misstap na een heel lang dienstverband.” (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 818, 3, pagina 113). Het handelen van [verzoeker] kan echter gelet op het karakter daarvan niet worden aangemerkt als een relatief kleine misstap. Niet geoordeeld kan daarom worden dat in de gegeven omstandigheden het niet toekennen van enige transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Dit betekent dat geen aanleiding bestaat voor toekenning van de verzochte vergoeding.” [[96]](#footnote-96)*

## 4.2.6 Bedrijfsbeleid van de werkgever

Het analysepunt ‘bedrijfsbeleid van de werkgever’ is toegevoegd om, in lijn met het arrest van de Hoge Raad waarin is uitgelegd dat een voor de werknemer kenbaar en door de werkgever strikt handhaafbaar beleid eerder een ontslag op staande voet wegens diefstal rechtvaardigt[[97]](#footnote-97), te kijken of er in de 22 uitspraken ook sprake is van beleid van de werkgever en op welke wijze de rechter hier naar kijkt en meeweegt in zijn of haar oordeel.

Dat er sprake is van een bedrijfsbeleid van de werkgever komt terug in uitspraak **1**, **4**, **5**, **7**, **8**, **9**, **10**, **11**, **12**, **13**, **16**, **18**, **19**, **20** en **22**.

Geheel in lijn met het arrest van de Hoge Raad[[98]](#footnote-98), wordt er in uitspraak **8** door de rechter veel waarde gehecht aan een strikte naleving van het beleid van de werkgever:

*“Beoordeeld dient te worden of de gedraging (het gebruiken van de tester) in dit geval aangemerkt kan worden als een dringende reden die het gegeven ontslag op staande voet rechtvaardigt. Bij die beoordeling zullen de omstandigheden van het geval in onderling verband en samenhang in aanmerking genomen worden. In dit verband acht de kantonrechter het van grote betekenis dat A.S. Watson als detailhandelorganisatie te maken heeft met een verhoogd risico op diefstal/verduistering door het eigen personeel en dat zij daardoor en ter voorkoming van precedentwerking, een rechtens te respecteren belang heeft bij de strikte naleving van haar gedragsregels.” [[99]](#footnote-99)*

## 4.2.7 Uitspraak van de rechter

In elk van de 22 uitspraken heeft de rechter bepaald of het ontslag op staande voet stand houdt of niet. Ook heeft de rechter zich moeten buigen over het toekennen van de verzochte transitievergoeding en/of billijke vergoeding.

Voor een overzicht van de beoordeling van de rechter over het in stand houden van het ontslag op staande voet en de toekenning van een transitievergoeding en/of billijke vergoeding, verwijs ik u naar Bijlage II.

In het overzicht in Bijlage II ziet u dat alle uitspraken waarin het ontslag op staande voet niet wordt vernietigd, uitspraak **1**, **2**, **3**, **7**, **8**, **9**, **10**, **11**, **14** en **15**, geen vergoeding wordt toegekend.

Ook wanneer het ontslag op staande voet wel is vernietigd, blijkt uit het overzicht in Bijlage II dat er in vier gevallen, in uitspraak **5**, **6**, **16** en **18**, geen vergoeding wordt toegekend. In de acht uitspraken waarin het ontslag op staande voet wordt vernietigd, wordt een transitievergoeding en/of billijke vergoeding toegekend.

Ter verduidelijking van het schema in Bijlage II: in uitspraak **17** wordt het ontslag op staande voet niet in stand gehouden, maar is de arbeidsovereenkomst al geëindigd. In uitspraak **20** wordt het ontslag op staande voet vernietigd, maar het ontbindingsverzoek van de werkgever wordt toegewezen. Daarom is er in deze twee zaken wel sprake van een vernietiging van het ontslag op staande voet, maar is er ook een billijke vergoeding toegekend.

In uitspraak **4**, **12**, **13**, **19**, **21** en **22** is er een billijke vergoeding toegekend, maar de arbeidsovereenkomst duurde niet langer voort, aangezien er geen dringende reden was. Er is in dit verband gekozen om deze uitspraken te plaatsen in het vak ‘ontslag op staande voet houdt stand’.

## 4.2.8 Overweging ten grondslag aan het vonnis/arrest

Ten aanzien van de uitspraken waarin de rechter het ontslag op staande voet in stand hield, kan er een onderscheid worden gemaakt tussen de redenen waarom de rechter het ontslag op staande voet niet heeft vernietigd:

1. De werknemer heeft zijn of haar stellingen onvoldoende onderbouwd; dit is het geval in uitspraak **1**, **2**, **3** en **14**.

2. De rechter kan niet anders concluderen uit voorliggende feiten en omstandigheden dat de werknemer diefstal heeft gepleegd; dit is het geval in uitspraak **7** en **15**.

3. Door een (grove) schending van de geldende regels kan de rechter niet anders oordelen dat het gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is; dit is het geval in uitspraak **8**, **9**, **10** en **11**.

Ten aanzien van de uitspraken waar de rechter het ontslag heeft vernietigd en geen vergoeding heeft toegekend is de werknemer weer terug in dienst getreden, dit is het geval in uitspraak **5**, **6**, en **18**. In uitspraak **16** werd het vonnis van de rechtbank bekrachtigd, waarin de arbeidsovereenkomst was ontbonden. Redenen van de rechter ten grondslag aan zijn of haar beslissingen waren onder meer dat het bedrijfsbeleid niet duidelijk was gemaakt, de werkgever onvoldoende bewijs had aangedragen en dat de werkgever had moeten volstaan met een andere sanctie.

In de zaken waarin de rechter alleen een transitievergoeding heeft toegekend, uitspraak **17** en **20**, voert de rechter aan dat de werkgever eerdere incidenten, die als optelsom voor het ontslag dienden, al had bestraft met een andere sanctie. Daarnaast had de werkgever het redelijke aanbod van de werknemer om af te spreken geweigerd, hierdoor kon niet worden vastgesteld of de werknemer een verwijt te maken viel. Ook had de werkgever een andere sanctie toe kunnen passen (uitspraak **17**). In de andere uitspraak oordeelde de rechter dat de werknemer zijn verplichtingen grovelijk had geschonden, maar dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar was om de transitievergoeding niet te krijgen, omdat dit voorval een eenmalige fout betrof. De werknemer kreeg een transitievergoeding van 50 procent (uitspraak **20**).

In de uitspraken **4**, **12**, **21** en **22** kreeg de werknemer, na vernietiging van het ontslag op staande voet, alleen een billijke vergoeding. De volgende argumenten kunnen uit de beoordeling van de rechter worden gehaald ten aanzien van het toekennen van een billijke vergoeding:

* Er wordt in het geheel geen verwijt gemaakt aan de werknemer;
* Verweten gedraging(en) kan/kunnen niet worden bewezen;
* De werkgever handelt door het ontslag op staande voet in strijd met het eigen beleid;
* De gedraging op zich is niet dusdanig ernstig verwijtbaar dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet;
* De werknemer heeft financieel schade geleden, maar vond ook snel een nieuwe baan;
* Een andere sanctie dan ontslag op staande voet had volstaan.

In uitspraak **13** en **19** werd zowel een transitievergoeding als een billijke vergoeding betaald. Hierin werd geoordeeld dat de verweten gedraging van de werknemer niet zodanig ernstig is dat er sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. De stellingen van de werkgever ten aanzien van de diefstal van stroom zijn onvoldoende gesteld en bewezen (uitspraak **13**). In uitspraak **19** oordeelde de rechter dat het bedrijfsbeleid van de werkgever duidelijk is, maar dat er, ook al is er sprake van een ‘zero-tolerance’ beleid, gekeken moet worden naar de individuele en specifieke omstandigheden van een concreet geval. De door de werkgever aangevoerde feiten en omstandigheden leverden in dit licht geen dringende reden op.

## 4.3 Tussenconclusie ter zake hoofdstuk 4

De rechter beoordeelt of er sprake is van een dringende reden dat ten grondslag ligt aan het gegeven ontslag op staande voet op een aantal punten. Dit zijn de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, de aard en duur van het dienstverband en de gevolgen die het ontslag op staande voet heeft voor de werknemer, zo kan worden afgeleid uit een standaardtekst die in meerdere uitspraken terugkomt[[100]](#footnote-100).

Opvallend is dat in de 22 voor dit onderzoek geanalyseerde uitspraken de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, de aard en duur van het dienstverband en de gevolgen van het ontslag op staande voet, maar ook het functioneren van de werknemer tijdens het dienstverband, geen tot weinig indruk maken op de rechter en dat hij zijn of haar oordeel hier niet van laat afhangen. Slechts in een enkele zaak spelen deze omstandigheden een zodanige rol dat deze worden meegewogen in de beslissing van de rechter.

Belangrijker voor de rechter zijn het bedrijfsbeleid van de werkgever en het verwijt dat aan de werknemer kan worden gemaakt. Ten aanzien van de verwijtbaarheid van de werknemer is slechts in een uitspraak geen oordeel gegeven over de verwijtbaarheid. Er kan worden geconcludeerd dat hoe hoger de verwijtbaarheid van de werknemer is, des te eerder neemt de rechter een dringende reden voor ontslag op staande voet aan. Hierbij spelen de omstandigheden van het geval een grote rol.

Een belangrijke conclusie die kan worden getrokken over het bedrijfsbeleid van de werkgever is dat wanneer de werkgever een beleid heeft, deze op strikte wijze naleeft en het beleid voor de werknemer (voldoende) duidelijk is en de werknemer hiervan op de hoogte is, de rechter snel zal oordelen dat de werknemer de regels geschonden heeft. Indien de schending van de regels voor de werkgevers belang heeft, zal de rechter dit koppelen aan het verwijt dat aan de werknemer kan worden gemaakt.

# **Hoofdstuk 5: Conclusie**

De centrale vraag van dit onderzoek luidt: Welk advies kan gegeven worden aan Detailresult Groep N.V. ter zake de vraag welk risico zij loopt na een gegeven ontslag op staande voet wegens diefstal aan een werknemer, gelet op wet, regelgeving en jurisprudentie?

Om de centrale vraag te beantwoorden moesten eerst de deelvragen worden beantwoord. De deelvragen waren zo geformuleerd:

* Deelvraag 1: Wanneer heeft een werknemer, volgens wet-, regelgeving en literatuur, na ontslag op staande voet wegens diefstal, recht op een transitievergoeding?
* Deelvraag 2: Wanneer heeft een werknemer, volgens wet-, regelgeving en literatuur, na ontslag op staande voet wegens diefstal, recht op vernietiging van het gegeven ontslag of een billijke vergoeding?
* Deelvraag 3: Welke ‘rechtsmiddelen’ staan er voor een werknemer open na een gegeven ontslag op staande voet wegens diefstal, volgens wet-, regelgeving en literatuur?
* Deelvraag 4: Wanneer heeft een werknemer, volgens jurisprudentieonderzoek, na ontslag op staande voet wegens diefstal, recht op een transitievergoeding?
* Deelvraag 5: Wanneer heeft een werknemer, volgens jurisprudentieonderzoek, na ontslag op staande voet wegens diefstal, recht op vernietiging van het gegeven ontslag of een billijke vergoeding?

De conclusies van bovenstaande deelvragen geven, samen met de aanbevelingen voor de organisatie, antwoord op de centrale vraag.

Nadat een werknemer diefstal heeft gepleegd, staat er een aantal mogelijkheden open. De werknemer kan middels een verzoekschrift bij de kantonrechter, binnen twee maanden na het gegeven ontslag op staande voet (artikel 686id 4 sub a Boek 7 BW) de vernietiging van het ontslag of een billijke vergoeding verzoeken. Wanneer het verzoek betrekking heeft op de transitievergoeding is de termijn voor het verzoekschrift drie maanden (zie artikel 686a lid 4 sub b Boek 7 BW). Mocht het vonnis van de kantonrechter de werknemer niet tevreden stellen, kan er hoger beroep worden ingesteld binnen drie maanden nadat vonnis is gewezen (artikel 358 lid 2 Rv). Hierna is ook cassatie nog mogelijk, dit moet worden ingesteld drie maanden nadat de rechter in hoger beroep arrest heeft gewezen (artikel 402 lid 1 Rv).

De transitievergoeding is verschuldigd indien de werknemer ten minste 24 maanden in dienst is geweest en de arbeidsovereenkomst is opgezegd of ontbonden door de werkgever, of op het initiatief van de werkgever niet wordt verlengd, zie artikel 673 lid 1 punt 1 tot en met 3 Boek 7 BW. In artikel 673 lid 7 sub c Boek 7 BW staat dat de transitievergoeding niet is verschuldigd indien de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. In de Memorie van Toelichting van de WWZ staat dat een voorbeeld van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer diefstal is[[101]](#footnote-101). Hieruit zou moeten worden afgeleid dat een werknemer die diefstal pleegt geen of slechts een gedeelte van de transitievergoeding, op grond van artikel 673 lid 8 Boek 7 BW, krijgt.

In artikel 681 lid 1 Boek 7 BW staat dat er gekozen moet worden tussen het vragen van vernietiging van het ontslag of een billijke vergoeding. Het is niet mogelijk beide tegelijk te verzoeken. De afweging die de werknemer bij deze keuze moet maken is of hij of zij berust in het ontslag op staande voet. Indien de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, kan de werknemer een billijke vergoeding vragen. Bij de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding kunnen de gevolgen van het ontslag worden meegenomen, zo blijkt uit het ‘New-Hairstyle’-arrest[[102]](#footnote-102).

Uit de voor dit onderzoek gebruikte uitspraken kan worden afgeleid dat de transitievergoeding wordt toegekend aan een werknemer die diefstal heeft gepleegd, wanneer het verwijt aan de werknemer niet zodanig is dat de rechter de gedraging(en) kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen. In een aantal gevallen wordt de verweten gedraging door de werkgever bestraft met ontslag op staande voet, terwijl een andere sanctie in die gevallen beter was geweest. Daarnaast is een transitievergoeding toegekend wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen op staande voet zonder dat sprake is van een dringende reden, zijn of haar stellingen ten grondslag aan het gegeven ontslag op staande voet onvoldoende onderbouwd heeft of wanneer er onvoldoende rekening is gehouden met de individuele en specifieke omstandigheden van het geval.

Uit de zaken die zich leenden voor vernietiging van het ontslag op staande voet of toekenning van een billijke vergoeding kan worden geconcludeerd dat de rechter dit vonnis wees, omdat het bedrijfsbeleid van de werkgever niet voldoende duidelijk bleek, de werkgever had moeten volstaan met een andere sanctie of dat de werkgever onvoldoende bewijs heeft aangedragen.

Om een werknemer te ontslaan op staande voet wegens diefstal en de kans op vernietiging van het ontslag en/of de toekenning van een billijke vergoeding en/of transitievergoeding te verkleinen, moet de werkgever de verweten gedraging voldoende duidelijk kunnen maken aan de hand van bewijs. Waar de rechter ook veel waarde aan hecht is het bedrijfsbeleid van de werkgever. Wanneer de werkgever een duidelijk en strikt bedrijfsbeleid heeft waarbij veel waarde gehecht kan worden aan naleving van dit beleid, is de kans groter dat het ontslag op staande voet gerechtvaardigd is en geen vergoeding aan de werknemer wordt toegekend.

# **Hoofdstuk 6: Aanbevelingen voor de opdrachtgever**

Ten aanzien van de werknemer die diefstal pleegt, heeft opdrachtgever Detailresult het bij het juiste eind de werknemer op staande voet te ontslaan. Diefstal is immers volgens de wettekst van artikel 678 lid 2 Boek 7 BW een dringende reden om de arbeidsovereenkomst niet langer te laten voortduren.

Bij de beoordeling van het geval of ontslag op staande voet passend is, kan worden gekeken naar een aantal factoren die hierbij een rol kunnen spelen:

1. Persoonlijke omstandigheden van de werknemer;
2. Aard en duur van het dienstverband;
3. Gevolgen van het ontslag op staande voet;
4. Functioneren van de werknemer tijdens het dienstverband;
5. Verwijtbaarheid van de werknemer;
6. Bedrijfsbeleid.

Gezien de geanalyseerde uitspraken kan worden gezegd dat een rechter de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, de aard en duur van het dienstverband, de gevolgen van het ontslag op staande voet en het functioneren van de werknemer tijdens het dienstverband erkent, maar dat deze overwegend geen (grote) rol spelen in de beoordeling van de rechter. Dit geldt anders bij de verwijtbaarheid van de werknemer en het bedrijfsbeleid van de werkgever.

Om het risico op vernietiging van het ontslag en de her-indiensttreding van de werknemer en/of de toekenning van een billijke vergoeding en/of een transitievergoeding te verkleinen, adviseer ik om het bedrijfsbeleid dat gehanteerd wordt zo duidelijk mogelijk te maken aan de werknemer, zodat deze bekend is met de geldende regels en consequenties van het niet naleven van deze regels. Goede voorbeelden voor het duidelijk maken van de bedrijfsregels zijn het bij indiensttreding ondertekenen van de bedrijfsregels, of een handtekening van de werknemer waarmee hij of zij erkent de regels te kennen en na te leven. Hierna kan nog worden gedacht aan het digitaal aanbieden van de bedrijfsregels, zodat de werknemer om de zoveel tijd wordt geconfronteerd met de bedrijfsregels. Op deze manier kan de werknemer niet meer ontkennen niet of onvoldoende op de hoogte te zijn van de bedrijfsregels. Verder van belang is dat de bedrijfsregels worden gehandhaafd door de organisatie.

Momenteel hanteert Detailresult een zero tolerance beleid als het gaat om diefstal van de werknemer. Detailresult heeft een reglement, opgenomen in Bijlage III, dat als onderdeel van de arbeidsovereenkomst met de werknemer kenbaar wordt gemaakt. Het is naar mijn idee goed als dit onderdeel van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt ondertekend door middel van zijn of haar handtekening. Door de ondertekening kan worden aangetoond dat de werknemer bij indiensttreding op de hoogte was van het reglement en welke consequenties verbonden zijn aan het niet opvolgend van dit reglement.

Het reglement wordt ieder jaar, dan wel om de twee jaar, herzien. Medewerkers worden per e-mail en lay over op het medewerkersportaal gewezen op de nieuwste versie van dit reglement. Dat de werknemer op de hoogte wordt gehouden van wijzigingen in het reglement, is door de bekendmaking van de wijziging via e-mail en het medewerkersportaal voldoende herhaald. Indien het reglement na twee jaar wordt herzien, kan wel worden gedacht aan het aanbieden van het reglement via e-mail en het medewerkersportaal nadat een termijn van een jaar is verstreken. Op deze manier wordt een werknemer ieder jaar herinnerd aan het reglement, ongeacht of het reglement na een of twee jaar is gewijzigd.

Naast de bedrijfsregels is het van belang om voldoende bewijs te hebben dat de werknemer diefstal heeft gepleegd. Dit kan door allerlei bewijzen worden ondersteund, denk bijvoorbeeld aan camerabeelden, verklaringen van klanten/medewerkers of een ondertekende schuldbekentenis. Het is zaak om de rechter zo min mogelijk aanleiding te geven om te denken dat het gepleegde feit niet in de schoenen van de werknemer geschoven kan worden. Bij zoveel mogelijk bewijs kan het gepleegde feit snel worden vastgesteld, waardoor bepaald kan worden in hoeverre de werknemer verwijtbaar is.

In relatie tot de ernst en aard van de gedraging, te weten de gepleegde diefstal, kunnen de persoonlijke en individuele omstandigheden van het geval een belangrijke rol spelen. Uit de analyse van de gebruikte jurisprudentie blijkt dat de persoonlijke omstandigheden vaak afleggen tegen de diefstal. Enkel in een extreem geval kan worden geoordeeld dat ontslag op staande voet zonder betaling van een vergoeding niet redelijk is. Factoren die hierbij een rol spelen zijn het arbeidsverleden van de werknemer, aard en duur van het dienstverband en de gevolgen van het ontslag op staande voet. Zoals in uitspraak **20** is terug te lezen is een werknemer die een eenmalige fout maakt, met een eenzijdig arbeidsverleden en door het ontslag grove consequenties ondervindt weliswaar ernstig verwijtbaar, maar kan er toch een gedeeltelijke transitievergoeding worden toegekend. In situaties zoals deze kan worden gedacht om niet direct over te gaan tot ontslag op staande voet, maar om eerst te onderzoeken of er een vaststellingsovereenkomst tot stand kan komen. Zelfs wanneer sprake is van voornoemde omstandigheden, zoals treurige persoonlijke omstandigheden, een eenzijdig arbeidsverleden en grote gevolgen van het ontslag op staande voet, zal de arbeidsovereenkomst eindigen. Dit komt ofwel doordat het ontslag op staande voet stand zal houden, of de (subsidiair) verzochte voorwaardelijke ontbinding zal worden toegewezen door de kantonrechter. Er is namelijk nog altijd, wanneer het bedrijfsbeleid duidelijk is en strikt gehandhaafd wordt, een dringende reden voor ontslag op staande voet. Het is daarom raadzaam om te onderzoeken of, door middel van een vaststellingsovereenkomst, de gang naar de rechter vermeden kan worden.

Als laatste kan worden gezegd dat een voorwaardelijk ontbindingsverzoek ook na invoering van de WWZ mogelijk is. Dat de mogelijkheid hoger beroep in te stellen het verzoek tot voorwaardelijke ontbinding minder interessant maakt, is duidelijk. Het lijkt mij echter een goede zet om, wanneer de werknemer die het ontslag op staande voet aanvecht bij de kantonrechter, subsidiair aan de kantonrechter te verzoeken om de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk te ontbinden, op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Dat de mogelijkheid tot hoger beroep hiertegen open staat, maakt naar mijn mening niet dat een voorwaardelijk ontbindingsverzoek niet de moeite waard is subsidiair te verzoeken.

# **Hoofdstuk 7: Literatuurlijst**

**Wet- en regelgeving:**

* Handelingen I 2013/14, 33 818, 3 juni 2014, 32-14-14;
* Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, Memorie van Toelichting;
* Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 4, Memorie van Toelichting;
* Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 7, Memorie van Toelichting.
* Boek 7 Burgerlijk Wetboek:

Artikel: 629, 669, 670, 671, 673, 677, 678, 681, 686, 686a

* Rechtsvordering:

Artikel: 358, 402

**Literatuur:**

* **Geugjes & Wits 2016**

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

* **Klosse & Vonk 2014**

S. Klosse en G.J. Vonk*, Sociale Zekerheidsrecht*, 12e druk, Deventer; Wolters Kluwer Nederland 2014

* **Loonstra 2017**

C.J. Loonstra*, Hoofdstukken Sociaal Recht*, 26e druk, Groningen/Houten; Noordhoff Uitgevers 2017

* **Loonstra & Zondag 2015**

J.C. Loonstra en W.A. Zondag*, Arbeidsrechtelijke themata*, Den Haag; Boom Juridische uitgevers 2015

* **Slooten, Zwemmer en Zaal 2015**

J.M. Slooten, J.P.H. Zwemmer en I. Zaal, *Handboek nieuw ontslagrecht*: Wolters Kluwer Nederland 2015

**Webbronnen:**

* <https://www.detailresult.nl/>, geraadpleegd op 15-03-2018

**Artikelen:**

* **Noordoven, Bb 2017/25**

T.L.C.W. Noordoven, *De Hoge Raad schept duidelijkheid: voorwaardelijke*

*ontbinding na ontslag op staande voet blijft mogelijk*, Bedrijfsjuridische berichten 2017 aflevering 6

* **Sagel, TRA 2015/45**

S.F. Sagel, *Het ontslag op staande voet en de WWZ (I),* Tijdschrift Recht en Arbeid, 14-04-2015, TRA 2015/45

* **Sagel, TRA 2015/56**

S.F. Sagel, *Het ontslag op staande voet en de WWZ (II),* Tijdschrift Recht en Arbeid, 28-05-2015, TRA 2015/56

* **Verhulp, TvO 2017/01**

E. Verhulp, *Een transitievergoeding na een terecht gegeven ontslag op staande voet?,* Tijdschrift voor Ontslagrecht 2017 aflevering 1

**Jurisprudentie (gebruikt voor analyse):**

1. Gerechtshof Arnhem Leeuwarden 30-05-2017, ECLI:NL:GHARL:2017:4675
2. Rechtbank Limburg 26-06-2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6026
3. Rechtbank Limburg 26-09-2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:9298
4. Rechtbank Zeeland-West-Brabant 05-01-2018, ECLI:NL:RBZWB:2018:568
5. Rechtbank Noord-Holland 04-10-2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:11433
6. Rechtbank Noord-Holland 15-03-2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:2090
7. Rechtbank Midden-Nederland 24-04-2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:2211
8. Rechtbank Rotterdam 27-12-2017, ECLI:NL:RBROT:2017:10275
9. Rechtbank Midden-Nederland 02-08-2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:4717
10. Gerechtshof ’s-Hertogenbosch 07-12-2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:5398
11. Rechtbank Rotterdam 22-03-2017, ECLI:Nl:RBROT:2017:2183
12. Rechtbank Limburg 01-08-2017, ECLI:NL:RRLIM:7508
13. Rechtbank Midden-Nederland 15-02-2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:368
14. Gerechtshof ‘s-Hertogenbosch 09-03-2017, ECLi:NL:GHSHE:2017:955
15. Rechtbank Gelderland 22-12-2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:8223
16. Gerechtshof ’s-Hertogenbosch 16-05-2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:2173
17. Rechtbank Midden-Nederland 21-07-2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:4367
18. Rechtbank Overijssel 31-08-2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:3332
19. Rechtbank Amsterdam 16-08-2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:5015
20. Rechtbank Noord-Holland 23-03-2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:2592
21. Rechtbank Limburg 12-12-2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12151
22. Gerechtshof Arnhem Leeuwarden 22-12-2016, ECLI:NL:GHARL:2016:10426

**Jurisprudentie (niet gebruikt voor analyse):**

* Gerechtshof ’s-Gravenhage 20 december 2011, ECLU:NL:GHSGR:2011:BU8817
* Hoge Raad 21 januari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4436
* Hoge Raad 27 april 2001, ECLI:NL:HR:2001:AB1347
* Hoge Raad 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2998
* Rechtbank Amsterdam 15-11-2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8027
* Rechtbank Haarlem, 2 januari 2008, ECLI:NL:RBHAA:2008:BC1646

# **Hoofdstuk 8: Bijlagen**

Op de volgende pagina’s treft u Bijlage I aan. In dit schema vindt u de uitgewerkte analysepunten van de gebruikte uitspraken.

Enkele pagina’s verder vindt u Bijlage II. Bijlage II is een klein schema waarin kan worden gelezen in welke uitspraken het ontslag op staande voet is vernietigd, een transitievergoeding is toegekend en/of een billijke vergoeding is toegekend.

Tot slot vindt u in Bijlage III het bedrijfsbeleid van Detailresult, waaruit blijkt dat zij een zero tolerance beleid hanteert, ten aanzien van diefstal.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ECLI-nummer** | **Zaaknummer** | **Persoonlijke omstandigheden van de werknemer** | **Aard en duur van het dienstverband** | **Gevolgen van ontslag op staande voet** | **Functioneren van de werknemer tijdens dienstverband** | **Verwijtbaarheid van de werknemer** | **Bedrijfsbeleid van de werkgever** | **Uitspraak rechter** | **Overweging ten grondslag aan vonnis/arrest** |
| ECLI:NL:GHARL:2017:4675 | 1 | Werknemer draagt zorg voor zijn zoon, of hij alleenstaand is wordt niet vermeld | Werknemer was in dienst per 1 mei 2006 in de functie van Medewerker Binderij | Werknemer is werkloos | N.v.t. | Volgens Hof is werknemer ernstig verwijtbaar, zonder toestemming drie Fantasia-boeken meegenomen | Werkgever heeft duidelijk gecommuniceerde regels die golden | Hof vernietigt het besluit van rechtbank, ontslag op staande voet was rechtsgeldig. | Tegen beleidsregels in heeft werknemer boeken meegenomen. Daarbij heeft werknemer ook gelogen. |
| ECLI:NL:RBLIM:2017:6026 | 2 | Werknemer stelt last te hebben van kleptomanie | Werknemer is sinds 22-03-1993 in dienst als apothekersassistente | Werknemer is werkloos | N.v.t. | Kleptomanie is niet voldoende vast komen te staan, hierdoor is werknemer ernstig verwijtbaar | n.v.t | Werknemer is ernstig verwijtbaar, ontslag op staande voet houdt stand. Geen billijke vergoeding en transitievergoeding | Werknemer heeft geld ontvreemd. Kleptomanie staat onvoldoende vast. Sprake van dringende reden en ernstig verwijtbaar handelen. |
| ECLI:NL:RBLIM:2017:9298 | 3 | Werknemer heeft ruimten gereserveerd voor haar partner | Werknemer is in dienst getreden als Coördinator Events en was bijna vijf jaar in dienst | Werknemer is als crimineel neergezet door werkgever | n.v.t. | Werknemer heeft misbruik gemaakt van haar positie. Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. | n.v.t. | Er is sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet, geen billijke vergoeding en transitievergoeding | Werknemer heeft gestolen en misbruik gemaakt van bevoegdheden. Werknemer levert onvoldoende bewijs en heeft financieel nadeel bezorgd. Ernstig verwijtbaar handelen. |
| ECLI:NL:RBZWB:2018:568 | 4 | Werknemer was tijdens zijn arbeidsovereenkomst ziek, ging naar afspraken zonder deze te melden en kwam niet op meerdere afspraken verschijnen | Werknemer is ruim een half jaar in dienst als monteur, tot het gegeven ontslag op staande voet | n.v.t. | n.v.t. | Verdwenen gereedschap kan niet worden toegerekend aan werknemer. Onvoldoende grond voor dringende reden. Werknemer is niet verwijtbaar | Werkgever handelt in strijd met eigen beleid. | Geen sprake van dringende reden. Toekenning billijke vergoeding | Er wordt aan werknemer geen verwijt gemaakt, kan niet worden bewezen (diefstal). Bedrijfsbeleid van werkgever in strijd met ontslag op staande voet. Ontslag op staande voet gebaseerd op meerdere omstandigheden. |
| ECLI:NL:RBNHO:2017:11433 | 5 | n.v.t. | Werknemer bekleedde de functie van aankomend verkoopmedewerker en was ruim twee en een half jaar in dienst | n.v.t. | N.v.t. | De verstrekte producten hebben enige economische waarde, door werkgever onvoldoende onderbouwd. Handelingen zijn geen dringende reden volgens reglement. Werknemer is niet verwijtbaar | Er is een reglement, alleen onvoldoende duidelijk gemaakt. Handhaving van reglement is onvoldoende gebleken. Zero-tolerance beleid is niet goed uitgekristalliseerd. | Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, vernietiging ontslag op staande voet. Arbeidsovereenkomst duurt voort | Er is een reglement. Onvoldoende vast staat dat reglement voldoende kenbaar is gemaakt. Handhaving van het reglement is ook onvoldoende gebleken. Onvoldoende duidelijk is welk gedrag valt onder zero-tolerance beleid. |
| ECLI:NL:RBNHO:2018:2090 | 6 | Werknemer is ziek, ontslagvergunning wegens bedrijfs-economische redenen eerder afgewezen. | Werknemer is zeventien maanden in dienst geweest, als schoonheids-specialiste | Werknemer is ziek, werkhervatting momenteel niet aan de orde. Indien sprake kan zijn van re-integratie moet werknemer aan voldoen | Werknemer functioneerde niet goed. Werknemer kwam niet op werk. Werknemer zou schade hebben veroorzaakt. Spullen zijn meegenomen door werknemer die van moeder zijn. | Kantonrechter oordeelt dat een dringende reden voor ontslag op staande voet ontbeert | n.v.t | Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, er ontbeert een dringende reden. Tevens niet onverwijld gegeven. | Diefstal: uit verklaringen van klanten kan niet worden afgeleid of geld niet is afgedragen. Disfunctioneren: schade en niet op werk verschijnen onvoldoende omschreven Afgedaan met waarschuwing. Werkgever heeft onvoldoende onderbouwd welke spullen niet aan haar toebehoorde. Waarschuwing gegeven en niet onverwijld. |
| ECLI:NL:RBMNE:2017:2211 | 7 | Persoonlijke omstandigheden van werknemer zijn betreurens-waardig, | Werknemer werkte ruim negen jaar bij werkgever als winkelmedewerker | Werknemer is werkloos | N.v.t. | Handelen van werknemer wordt aangemerkt als ernstig verwijtbaar | Er is een personeelswijzer. | Terecht ontslag op staande voet, geen grond voor billijke vergoeding. Transitie-vergoeding niet toegekend, want ernstig verwijtbaar handelen | Geen positief kasverschil, werknemer heeft erkend geld niet te hebben teruggegeven, kan niet anders worden geconcludeerd dat werknemer geld heeft toegeëigend. |
| ECLI:NL:RBROT:2017:10275 | 8 | Werknemer is negentien jaar oud en heeft een relatief kort dienstverband. | Werknemer was ongeveer twee en een half jaar in dienst als aankomend verkoop-medewerker | Werknemer is minder gaan werken, in verband met andere baan. Werknemer is niet volledig aangewezen op inkomen bij werkgever | N.v.t. | Werknemer heeft een product weggenomen en gebruikt. Haar handelen is ernstig verwijtbaar. | Werkgever heeft een duidelijk bedrijfsbeleid. | Er is sprake van een dringende reden, ontslag op staande voet blijft in stand. Handelen van werknemer is ernstig verwijtbaar | Werkgever heeft verhoogd risico op diefstal van eigen personeel en daardoor belang bij strikte naleving van gedragsregels. Product van weinig waarde doet naar vaste jurisprudentie weinig ter zake |
| ECLI:NL:RBMNE:2016:4717 | 9 | Werknemer is gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Hij werkt maximaal zes uur per dag en rijdt om deze reden een andere, kortere route | Werknemer was ongeveer twaalf en een half jaar werkzaam bij werkgever als chauffeur | Werknemer is 63 jaar oud en gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Hierdoor zal hij naar verwachting geen andere baan kunnen vinden. | Werknemer stelt dat hij zijn werk altijd naar tevredenheid heeft verricht | Werknemer is ernstig verwijtbaar | Er is een personeelshandboek en er hing een poster. | Dringende reden, de persoonlijke omstandigheden wegen hier niet tegen op. | Werknemer handelt in strijd met personeelshandboek. Werknemer was zich ervan bewust was dat zijn handelen ongeoorloofd was en probeerde dit te verdoezelen. |
| ECLI:NL:GHSHE:2017:5398 | 10 | Werkneemster was aantal maanden afwezig geweest als gevolg van arbeidsongeschiktheid. | Werkneemster is bijna tien jaar in dienst geweest als verkoopmedewerkster | Werkneemster is werkloos. Werkneemster werkt tien jaar zonder problemen. Ontslag heeft vergaande gevolgen. | Handelingen werkneemster worden door iedere andere werknemer toegepast en door de werkgever gedoogd, volgens werkneemster | Werkneemster is ernstig verwijtbaar | Werkgever heeft opgestelde gedragsregels | Hof bekrachtigt beschikking, ontslag op staande voet blijft in stand | Werkneemster was al gewaarschuwd voor haar handelen en het had haar duidelijk moeten zijn dat werkgever zwaar aan een nieuw vergrijp zou tillen. |
| ECLI:NL:RBROT:2017:2183 | 11 | n.v.t. | Werknemer is bijna tien jaar in dienst geweest, laatstelijk in de functie van assistent bedrijfsleider | Werknemer is werkloos geworden | N.v.t. | Werknemer heeft in strijd gehandeld met de geldende procedures, de optelsom maakt dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld | Werknemer heeft meerdere malen in strijd gehandeld met de geldende procedures | Er is sprake van zodanig ernstige gedragingen dat er sprake is van een dringende reden. Geen transitievergoeding en billijke vergoeding | Twee incidenten zijn aangemerkt als merkwaardig, in strijd met geldende procedures gehandeld, frauduleus handelen staat niet vast. Bij drie incidenten geen sprake van een simpele vergissing. Het laatste incident is in strijd met geldende regels, maar zonder daaraan verbonden gevolgen geen ernstige gedraging. |
| ECLI:NL:RBLIM:2017:7508 | 12 | Wegens bedrijfseconomische redenen werd geprobeerd een vaststellingsovereenkomst te sluiten | Werknemer is vijftien maanden in dienst geweest als medewerker fastfood | Werknemer is werkloos geworden | N.v.t. | Werknemer is niet (ernstig) verwijtbaar | Cao Horeca en aanverwante bedrijven is van toepassing | Er is sprake van een dringende reden die het ontslag op staande voet rechtvaardigt. Toekenning billijke vergoeding | Werkgever was niet bij ontruiming van pand. Spullen zouden weggebracht worden. Werknemer heeft twee palmbomen meegenomen, geen verwijtbaar handelen en dringende reden |
| ECLI:NL:RBMNE:2018:368 | 13 | n.v.t. | Werknemer is ruim zes jaar in dienst geweest, als systeembeheerder | Werknemer raakte in beginsel werkloos. Echter, werknemer vond binnen zes weken een nieuwe baan | Werknemer heeft jaren naar tevredenheid gewerkt. Werknemer heeft nooit eerder een fout gemaakt als het plaatsen van een Bitcoin machine. |  | Er is een personeelshandboek | De gemaakte fout kan niet zodanig worden verweten dat sprake is van een dringende reden. Toekenning billijke vergoeding en transitievergoeding | Werknemer heeft niet in strijd gehandeld met het beding. De blootgestelde gevaren, zijn onvoldoende aannemelijk gemaakt. Diefstal is onvoldoende aannemelijk gemaakt. Systeembeheerder moet betrouwbaar zijn, grens is overschreden. |
| ECLI:NL:GHSHE:2017:955 | 14 | Werknemer was innerlijk kwetsbaar, heeft ingrijpende gebeurtenissen meegemaakt, gebruikte zware medicijnen/chemo en zij ervoer druk bij haar terugkeer | Werknemer was ruim 24 jaar in dienst bij werkgever. Ten tijde van het ontslag was zij werkzaam in de functie van managementassistente | Na haar ontslag is werknemer aangewezen op een werkloosheids- dan wel ziektewetuitkering | Werknemer heeft lange tijd goed gefunctioneerd |  | n.v.t. | Er is sprake van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Geen billijke vergoeding en transitievergoeding | Ontstaan kleptomanie door medicijnen, onvoldoende vast komen te staan. Arbeidsovereenkomst kon niet langer voortduren, gezien ernst en aard diefstal. |
| ECLI:NL:RBGEL:2015:8223 | 15 | n.v.t. | Werknemer was ongeveer negentien jaar in dienst bij werkgever, laatstelijk in de functie van allround monteur | Werknemer is werkloos geworden. Werknemer vond snel nieuwe baan | N.v.t. | Werknemer is ernstig verwijtbaar en krijgt geen transitievergoeding | n.v.t. | Werknemer op goede gronden op staande voet ontslagen. Voldoende feiten en omstandigheden aangevoerd. Geen transitievergoeding. | Op grond van de camerabeelden is de conclusie van werkgever gerechtvaardigd dat werknemer het geld heeft weggenomen. |
| ECLI:NL:GHSHE:2017:2173 | 16 | Werknemer was tijdens het voorval vermoeid, handelen van werknemer kan het gevolg zijn van vermoeidheid | Werknemer was ruim vier jaar in dienst en hij was werkzaam in de functie van algemeen medewerker. | Werknemer verloor zijn baan | N.v.t. | Handelen van werknemer is onlogisch, roept vragen op en maakt hem in beginsel verdacht | Fooien behoren in de fooienpot. | Ontslag is nietig | Bedoeling geld weg te nemen niet vastgesteld, gezien de feiten. Niet protesteren tegen ontslag betekent niet dat het ontslag terecht is. |
| ECLI:NL:RBMNE:2016:4367 | 17 | Ten aanzien van eerdere diefstal overeenkomst betaald verlof opgesteld. Hierna zou werknemer bedrijfsgegevens hebben gestolen | Werknemer is op 1 mei 2013 in dienst getreden als Commercieel Manager, voor de duur van een jaar. De arbeidsovereenkomst is een keer schriftelijk en een keer stilzwijgend verlengd voor de duur van een jaar, laatstelijk tot 1 mei 2016 | n.v.t. | N.v.t. | Er is geen sprake van (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer | n.v.t. | Ontslag op staande voet wordt vernietigd, toekenning transitievergoeding | Redelijke aanbod van werknemer voor een afspraak is afgewezen. Verwijtbaarheid niet vast komen te staan. Toepassen loonsanctie was passender. |
| ECLI:NL:RBOVE:2016:3332 | 18 | n.v.t. | Tot het gegeven ontslag was werknemer al 23 jaar werkzaam bij werkgever als schoonmaakster | Werknemer is werkloos geworden | Werknemer stelt al 23 jaar naar tevredenheid bij werkgever te hebben gewerkt. Op haar functioneren viel niets aan te merken | Werknemer heeft erkend wel eens een snoepje te hebben gepakt en van collega Danielle een drankje kreeg. Dit alles viel werknemer niet te zwaar aan te rekenen | In de arbeidsovereenkomst met werknemer is opgenomen dat er geen eigendommen van de klant van werkgever weggenomen mogen worden | Ontslag op staande voet wordt vernietigd, werknemer moet weer worden toegelaten tot de werkvloer | Werknemer bevond zich in een vertrouwenspositie. Vragen van werknemer waren al beantwoord en vertrouwde op de juistheid van de mededelingen. Pas tijdens het gesprek op de dag dat werknemer op staande voet is ontslagen, zijn de regels op dit punt besproken. Bieden van een nieuwe kans was passend geweest. |
| ECLI:RBAMS:2016:5015 | 19 | n.v.t. | Werknemer is medio 1991 tot 2003 in dienst geweest bij werkgever, en van 2003 tot 2009 was werknemer wederom in dienst bij werkgever. In 2011 is werknemer voor onbepaalde tijd bij werkgever in dienst getreden. De laatst beklede functie was die van vestigingsmanager | Werknemer is werkloos geworden | Werknemer was al sinds 1991 in dienst en had in diverse functies een smetteloos arbeidsverleden opgebouwd |  | Werkgever heeft een Huishoudelijk Vestigingsreglement en Code | Ontslag op staande voet houdt geen stand, toekenning billijke vergoeding en transitievergoeding | Het vermengd raken van een zakelijk belang en privé belang kan niet met elkaar in verband worden gebracht. Gift was van bescheiden omvang. Bij uitvoering van bedrijfsbeleid moet rekening gehouden worden met de specifieke en individuele omstandigheden. Geen dringende reden. |
| ECLI:RBNHO:2017:2592 | 20 | Werknemer werkt al geruime tijd bij werkgever en is alleenstaande ouder. Verder heeft werknemer een eenzijdig arbeidsverleden | Werknemer was, tot het moment van ontslag op staande voet, bijna zestien jaar in dienst bij werkgever als verkoop/kassamedewerker | Werknemer verloor haar baan. Na het ontslag op staande voet aangewezen op gekorte bijstandsuitkering. Als alleenstaande ouder heeft het ontslag ingrijpende gevolgen. Niet snel nieuwe baan, eenzijdig arbeidsverleden | Het functioneren van werknemer was niet altijd vlekkeloos, er hebben zich meerdere incidenten afgespeeld waarbij de verplichtingen van werknemer zijn geschonden | Werknemer heeft grovelijk haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst geschonden, terwijl zij bekend was met het strikte beleid van werkgever | Werkgever maakt gebruik van een huishoudelijk reglement, waarin staat dat diefstal ontslag op staande voet tot gevolg heeft | Ontslag op staand voet wordt vernietigd, arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Transitievergoeding wordt toegekend voor 50 procent, op basis van 7:673 lid 8 | Werknemer heeft grovelijk verplichtingen geschonden, zij was bekend met strikte beleid. Ernstig verwijtbaar handelen. Naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid is het gezien de persoonlijke omstandigheden niet terecht de transitievergoeding in zijn geheel niet toe te kennen. De fout is een eenmalige. |
| ECLI:NL:RBLIM:2017:12151 | 21 | n.v.t. | Werknemer was nog geen jaar in dienst, hij was werkzaam als algemeen medewerker | Werknemer verloor zijn baan. Werknemer had een eigen bedrijfje, Werknemer had snel een nieuwe baan | N.v.t. | Werknemer is niet (ernstig) verwijtbaar | n.v.t. | Er is geen dringende reden, want dit is niet voldoende bewezen. Geen transitievergoeding, want voldoet niet aan formele vereiste. Wel billijke vergoeding | Geen ernstige verwijtbaarheid, niet voldoende aangetoond. Bij toekenning billijke vergoeding weegt mee dat werknemer financieel schade heeft geleden, arbeidsovereenkomst zou niet lang zou hebben voortgeduurd. Werknemer had snel nieuwe baan |
| ECLI:NL:GHARL:2016:10426 | 22 | n.v.t. | Werknemer was ongeveer zeven en een half jaar in dienst en was werkzaam als Vestigingsmanager | Werknemer is verloor zijn baan | N.v.t. | Werknemer is niet ernstig verwijtbaar, onvoldoende aannemelijk is gemaakt dat werknemer geld heeft onttrokken en zich heeft toegeëigend | Werkgever maakt gebruik van Algemene Bedrijfsbepalingen | Hof oordeelt dat er geen dringende reden voor ontslag op staande voet is, toekenning billijke vergoeding, transitievergoeding zit hierin inbegrepen | Werknemer gebruikt muntstukken wellicht om te helpen en heeft geen intentie de muntstukken toe te eigenen. Laatste is niet aannemelijk. Schending van de voorschriften. ernstig verwijtbaar handelen is uitgesloten, omdat geen eerdere waarschuwing is gegeven. |

# **Bijlage II**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Geen  vergoeding | Transitie-vergoeding | Billijke vergoeding | Transitie-vergoeding en billijke vergoeding |
| Vernietiging ontslag op staande voet | 5, 6, 16, 18 | 17, 20 |  |  |
| Ontslag op staande voet houdt stand | 1, 2, 3, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15 |  | 4, 12, 21, 22 | 13, 19 |

\* Nummers in de tabel staan voor de zaaknummers als opgenomen in de literatuurlijst en Bijlage I

# **Bijlage III**

Als je getuige bent van diefstal of diefstal vermoedt, houd dan rekening met het volgende.

**DIEFSTAL DOOR KLANTEN**

Ga nooit de held uithangen! Als je iemand van winkeldiefstal verdenkt, probeer dan direct en onopgemerkt de bedrijfsleiding te waarschuwen of laat dit door een collega doen. Handel dit soort zaken nooit zelf af! En... beschuldig een klant nooit!

**DIEFSTAL DOOR COLLEGA’S**

Hoewel we er vanuit gaan dat onze medewerkers eerlijk zijn, leert de praktijk dat ons vertrouwen wel eens wordt beschaamd. Bij diefstal door medewerkers wordt altijd en zonder aanzien des persoons de politie ingeschakeld en volgt ontslag op staande voet. Daarbij wordt op de eindafrekening een schadevergoeding in mindering gebracht. Elke vorm van diefstal, ook van producten die weinig of geen waarde hebben, bedorven zijn of zullen worden weggegooid als ook van producten zoals klantenpremiums, (personeels)cheques etc. en/of het gelegenheid bieden van diefstal, is voor ons reden voor ontslag op staande voet. Alleen door een consequent beleid op dit gebied kunnen de Business Units hun, maar ook jouw eigendommen beschermen.

**DIEFSTAL DOOR LEVERANCIERS**

Naast onze eigen medewerkers of klanten komen er ook regelmatig leveranciers of andere externe partijen op onze werkvloer. Heb je een vermoeden van diefstal door leveranciers of andere externe partijen? Vertel dit dan zo snel mogelijk aan je leidinggevende of meld dit anoniem bij het meldpunt ongewenst gedrag.

**WAARSCHUWINGSREGISTER**

Bij ontslag op staande voet wordt aangifte gedaan bij de politie en worden je gegevens opgenomen in het Waarschuwingsregister. Het Waarschuwingsregister is een systeem dat winkelbedrijven waarschuwt als fraudeurs solliciteren. Dit register is opgezet door de Raad Nederlandse Detailhandel en wordt beheerd door de stichting Fraude Aanpak Detailhandel (FAD). Elke medewerker die op staande voet ontslagen wordt, wordt opgenomen in ons eigen interne Waarschuwingsregister voor de duur van acht jaar en, na het toepassen van een proportionaliteitstoets, in het externe Waarschuwingsregister voor de duur van maximaal vier jaar.

1. Rb. Haarlem, 2 januari 2008, ECLI:NL:RBHAA:2008:BC1646 [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://www.detailresult.nl/>, geraadpleegd op 15-03-2018 [↑](#footnote-ref-2)
3. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, p. 5 [↑](#footnote-ref-3)
4. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, p. 34 [↑](#footnote-ref-4)
5. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 7, p. 41 [↑](#footnote-ref-5)
6. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 7, p. 47 [↑](#footnote-ref-6)
7. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 43 [↑](#footnote-ref-7)
8. Handelingen I 2013/14, 33 818, 3 juni 2014, 32-14-14. [↑](#footnote-ref-8)
9. Sagel, TRA 2015/45, p. 6 [↑](#footnote-ref-9)
10. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 5 [↑](#footnote-ref-10)
11. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 7, p. 41 [↑](#footnote-ref-11)
12. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 7, p. 47 [↑](#footnote-ref-12)
13. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 43 [↑](#footnote-ref-13)
14. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 26 [↑](#footnote-ref-14)
15. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 50 [↑](#footnote-ref-15)
16. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 49 [↑](#footnote-ref-16)
17. HR 27 april 2001, ECLI:NL:HR:2001:AB1347 [↑](#footnote-ref-17)
18. HR 27 april 2001, ECLI:NL:HR:2001:AB1347, r.o. 3.4 [↑](#footnote-ref-18)
19. Loonstra & Zondag 2015, p. 785 [↑](#footnote-ref-19)
20. Loonstra & Zondag 2015, p. 785-786 [↑](#footnote-ref-20)
21. Geugjes & Wits 2016, p. 330 [↑](#footnote-ref-21)
22. Rb. Amsterdam 15 november 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8027 [↑](#footnote-ref-22)
23. Rb. Amsterdam 15 november 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8027, r.o. 9 [↑](#footnote-ref-23)
24. Rb. Amsterdam 15 november 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8027, r.o. 9 [↑](#footnote-ref-24)
25. Loonstra 2017, p. 124 [↑](#footnote-ref-25)
26. Loonstra 2017, p. 124 [↑](#footnote-ref-26)
27. HR 21 januari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4436 [↑](#footnote-ref-27)
28. Loonstra 2017, p. 127 [↑](#footnote-ref-28)
29. Rb. Haarlem 2 januari 2008, ECLI:NL:RBHAA:2008:BC1646 [↑](#footnote-ref-29)
30. HR 20 april 2014, ECLI:NL:HR:2012:BV9532 [↑](#footnote-ref-30)
31. HR 21 januari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4436 [↑](#footnote-ref-31)
32. HR 20 april 2014, ECLI:NL:HR:2012:BV9532, r.o. 3.5 [↑](#footnote-ref-32)
33. HR 21 januari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4436, r.o. 3.9.2 [↑](#footnote-ref-33)
34. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 40 [↑](#footnote-ref-34)
35. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 40 [↑](#footnote-ref-35)
36. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 26 [↑](#footnote-ref-36)
37. Hof ’s-Gravenhage 20 december 2011, ECLU:NL:GHSGR:2011:BU8817, r.o. 13 [↑](#footnote-ref-37)
38. HR 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2998 [↑](#footnote-ref-38)
39. Loonstra & Zondag 2015, p. 829-830 [↑](#footnote-ref-39)
40. Loonstra & Zondag 2015, p. 835 [↑](#footnote-ref-40)
41. Loonstra & Zondag 2015, p. 832 [↑](#footnote-ref-41)
42. Loonstra & Zondag 2015, p. 834 [↑](#footnote-ref-42)
43. Loonstra & Zondag 2015, p. 835 [↑](#footnote-ref-43)
44. Noordoven, *Bb* 2017/25, p. 92 [↑](#footnote-ref-44)
45. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 112 [↑](#footnote-ref-45)
46. Klosse & Vonk 2014, p. 164 [↑](#footnote-ref-46)
47. Sagel, TRA 2015/45, p. 8 [↑](#footnote-ref-47)
48. Loonstra 2017, p. 155 [↑](#footnote-ref-48)
49. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 5 [↑](#footnote-ref-49)
50. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 40 [↑](#footnote-ref-50)
51. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 34 [↑](#footnote-ref-51)
52. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 38 [↑](#footnote-ref-52)
53. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 38 [↑](#footnote-ref-53)
54. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 40 [↑](#footnote-ref-54)
55. Verhulp, TvO 2017/01, p. 7 [↑](#footnote-ref-55)
56. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 40 [↑](#footnote-ref-56)
57. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 113 [↑](#footnote-ref-57)
58. Slooten, Zwemmer en Zaal 2015, p. 206 [↑](#footnote-ref-58)
59. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 34 [↑](#footnote-ref-59)
60. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 40 [↑](#footnote-ref-60)
61. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 113 [↑](#footnote-ref-61)
62. Loonstra 2017, p. 132 [↑](#footnote-ref-62)
63. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 51 [↑](#footnote-ref-63)
64. Sagel, TRA 2015/56, p. 4 [↑](#footnote-ref-64)
65. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 26 [↑](#footnote-ref-65)
66. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 32 [↑](#footnote-ref-66)
67. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 32 [↑](#footnote-ref-67)
68. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 32-33 [↑](#footnote-ref-68)
69. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 33 [↑](#footnote-ref-69)
70. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 33 [↑](#footnote-ref-70)
71. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 33 [↑](#footnote-ref-71)
72. HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187 [↑](#footnote-ref-72)
73. HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, r.o. 3.2.2 [↑](#footnote-ref-73)
74. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 7, p. 81 [↑](#footnote-ref-74)
75. HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, r.o. 3.3 [↑](#footnote-ref-75)
76. Rb. Noord-Holland 24 april 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:3077 [↑](#footnote-ref-76)
77. Rb. Noord-Holland 24 april 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:3077, r.o. 5.10 [↑](#footnote-ref-77)
78. Rb. Noord-Holland 24 april 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:3077, r.o. 5.11 [↑](#footnote-ref-78)
79. Rb. Noord-Holland 24 april 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:3077, r.o. 5.15 tot en met 5.19 [↑](#footnote-ref-79)
80. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 32 [↑](#footnote-ref-80)
81. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 32-33 [↑](#footnote-ref-81)
82. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 33 [↑](#footnote-ref-82)
83. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 37 [↑](#footnote-ref-83)
84. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 40 [↑](#footnote-ref-84)
85. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 37 [↑](#footnote-ref-85)
86. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 37 [↑](#footnote-ref-86)
87. Loonstra & Zondag 2015, p. 764 [↑](#footnote-ref-87)
88. Rb. Limburg 26 juni 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6026, r.o. 4.3 [↑](#footnote-ref-88)
89. Rb. Midden-Nederland 24 april 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:2211, r.o. 5.9 [↑](#footnote-ref-89)
90. Rb. Midden-Nederland 15 februari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:368, r.o. 5.13 [↑](#footnote-ref-90)
91. Rb. Noord-Holland 23 maart 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:2592, r.o. 5.33 [↑](#footnote-ref-91)
92. Rb. Amsterdam 16 augustus 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:5015, r.o. 14 [↑](#footnote-ref-92)
93. Rb. Amsterdam 16 augustus 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:5015, r.o. 16 [↑](#footnote-ref-93)
94. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 112 [↑](#footnote-ref-94)
95. Hof Arnhem-Leeuwarden 30 mei 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:4675, r.o. 2.25 [↑](#footnote-ref-95)
96. Rb. Rotterdam 23 maart 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:2183, r.o. 5.13 [↑](#footnote-ref-96)
97. HR 20 april 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9532, r.o. 3.5 [↑](#footnote-ref-97)
98. HR 20 april 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9532 [↑](#footnote-ref-98)
99. Rb. Rotterdam 27 december 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:10275, r.o. 5.8 [↑](#footnote-ref-99)
100. Rb. Limburg 26 juni 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6026, r.o. 4.3 [↑](#footnote-ref-100)
101. Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 40 [↑](#footnote-ref-101)
102. HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, r.o. 3.3 [↑](#footnote-ref-102)