

Bijlagen

Door de beslisboom kan ik het bos weer zien

Jeannot Coomans

29 mei 2017, Tilburg



Inhoudsopgave

Bijlage 1: Vragen en toelichtingen omtrent de wettelijke voorwaarden voor een ontslag op staande voet.....	3
Bijlage 2: Vragen en toelichting omtrent de juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet	6
Bijlage 3: Logboek ontwikkeling beslisboom	13
Bijlage 4: Schematische weergave conceptbeslisboom	18
Bijlage 5: Tekstueel overzicht conceptbeslisboom.....	20
Bijlage 6: Analyse feedback testpanel.....	25
Bijlage 7: Ingevulde richtvragen testpanel.....	33
Bijlage 8: Schematisch overzicht definitieve beslisboom.....	56

Bijlage 1: Vragen en toelichtingen omtrent de wettelijke voorwaarden voor een ontslag op staande voet

Toelichting

Eén van de doelen van de Wet werk en zekerheid was het eenvoudiger maken van het ontslagrecht. Ten aanzien van het ontslag op staande voet is het er echter niet duidelijker op geworden.

Deze beslisboom is bedoeld om je meer inzicht te geven in de juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet. De bedoeling is dan ook dat je de beslisboom raadpleegt als informatiemiddel, nadat er zich een situatie heeft voorgedaan die ontslag op staande voet tot gevolg kan hebben.

Deze informatie kan je helpen bij het maken van een afweging of ontslag op staande voet in een specifiek geval de juiste oplossing is of teveel risico's met zich meebrengt.

Wij adviseren je om altijd contact met ons op te nemen voordat je overgaat tot het geven van ontslag op staande voet.

Deze beslisboom heeft als doel onze cliënten op hoofdlijnen en in een zo begrijpelijk mogelijke taal, meer inzicht te geven in de juridische risico's van een onterecht gegeven ontslag op staande voet. Aan de totstandkoming van deze beslisboom is de hoogst mogelijke zorg besteed. Desalniettemin kunnen aan deze beslisboom geen afzonderlijke rechten worden ontleend. Het auteursrecht op deze beslisboom komt aan VDT Advocaten toe.

Dringende reden

Om ontslag op staande voet te mogen verlenen, moet er sprake zijn van een dringende reden. Hiervan is sprake indien er zich een voorval voordoet dat zo ernstig is dat het dienstverband per direct moet worden beëindigd.

Onder een dringende reden kan onder andere worden verstaan:

- het verstrekken van valse inlichtingen door een medewerker bij het aangaan van het dienstverband;
- een medewerker die onder invloed van alcohol of andere middelen, op het werk verschijnt na een eerdere waarschuwing over dit onderwerp, van de werkgever;
- een medewerker die zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor het vertrouwen van de werkgever is geschaad;
- wanneer een medewerker de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn collega's mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
- wanneer een medewerker de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn collega's verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wet of de goede zeden;
- wanneer een medewerker opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
- wanneer een medewerker opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
- het schenden van een geheimhoudingsplicht door een medewerker;
- het hardnekkig weigeren te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, door of namens de werkgever verstrekt aan een medewerker;
- wanneer een medewerker op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
- wanneer een medewerker door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.

Deze opsomming is niet limitatief. Situaties die niet in deze lijst voorkomen kunnen alsnog als een dringende reden worden aangemerkt.

Bij de beoordeling van de dringende reden zal de rechter de volgende factoren meewegen:

- de aard en ernst van de dringende reden;
- gegeven waarschuwingen;
- de aard van de dienstbetrekking;
- de aard van de onderneming.

En in mindere mate:

- de duur van de dienstbetrekking en het functioneren van de werknemer;
- de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals leeftijd van de medewerker en de gevolgen van het ontslag.

Denk je dat, in het geval dat aanleiding is geweest voor het raadplegen van deze beslisboom, sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet?

- Ja
- Nee

Onverwijld mededelen

De dringende reden moet direct (de wet spreekt van onverwijld) worden medegedeeld aan de medewerker. Na de mededeling moet het voor de medewerker onmiddellijk duidelijk zijn wat de grond voor het ontslag op staande voet is. Hiernaast mag de ontslaggrond na mededeling niet meer worden gewijzigd, wel mag deze nog worden aangevuld als het kort na de mededeling gebeurt.

Denk je dat, in het geval dat aanleiding is geweest voor het raadplegen van deze beslisboom, de dringende reden onverwijld/direct zou zijn medegedeeld?

Denk je dat, in het geval dat aanleiding is geweest voor het raadplegen van deze beslisboom, de dringende reden direct zou zijn medegedeeld?

- Ja
- Nee

Onverwijld beëindigen

Het dienstverband moet per direct (de wet spreekt van onverwijld) na de mededeling worden beëindigd. Dit betekent dat er na het mededelen van de dringende reden niet te lang gewacht mag worden met het stopzetten van de werkzaamheden en de beëindiging van het dienstverband.

De hoofdregel is dat de termijn voor beëindiging begint te lopen zodra er een vermoeden van een dringende reden bestaat bij degene die bevoegd is tot het geven van ontslag. Dit vermoeden moet concreet en geïndividualiseerd zijn.

Denk je dat, in het geval dat aanleiding is geweest voor het raadplegen van deze beslisboom, het dienstverband direct zou zijn beëindigd?

- Ja
- Nee

Terecht

Er is voldaan aan alle wettelijke vereisten waardoor er sprake is van een terecht gegeven ontslag op staande voet.

Gevolg hiervan is dat het dienstverband met de betreffende medewerker eindigt op de datum van het ontslag op staande voet. Ondanks het feit dat er sprake is van een terecht ontslag op staande voet kan er in sommige gevallen nog steeds aanspraak worden gemaakt op een transitievergoeding.

Hier zal binnen 3 maanden na het ontslag aanspraak op gemaakt moeten worden.

Heeft dienstverband 24 maanden of langer geduurd?

- 1) Ja
- 2) Nee

1) Omdat het dienstverband 24 maanden of meer heeft geduurd, ben je in principe een transitievergoeding verschuldigd aan de medewerker.

Hierop kan de medewerker geen beroep doen, indien het ontslag op staande voet gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van hemzelf. Een dringende reden staat echter niet altijd gelijk aan ernstig verwijtbaar handelen.

De kantonrechter kan hierop een uitzondering maken, indien hij het, gelet op alle belangen, onaanvaardbaar vindt om geen transitievergoeding toe te kennen. Dit gebeurt vaak in de gevallen dat een medewerker lange tijd in dienst is geweest en op grond van een kleine misstap wordt ontslagen.

Binnen 3 maanden na het ontslag zal de medewerker aanspraak moeten maken op deze vergoeding.

Ga door naar de volgende stap.

2) Omdat het dienstverband minder dan 24 maanden heeft geduurd, ben je in principe geen transitievergoeding verschuldigd.

Hierop kan de kantonrechter een uitzondering maken, indien hij het, gelet op alle belangen, onaanvaardbaar vindt om geen transitievergoeding toe te kennen. Dit gebeurt vaak in de gevallen dat een medewerker lange tijd in dienst is geweest en op grond van een kleine misstap wordt ontslagen.

Binnen 3 maanden na het ontslag zal de medewerker aanspraak moeten maken op deze vergoeding.

Ga door naar de volgende stap.

Eindconclusie

*Aangezien er sprake is van een terecht ontslag op staande voet kan de werkgever een schadevergoeding vorderen, indien de medewerker opzet/schuld heeft aan de dringende reden.

Let op: hier moet je binnen 2 maanden na het ontslag een beroep op doen.

Je hebt het einde van de beslisboom bereikt.

Onterecht

Aangezien er niet aan de wettelijke vereisten is voldaan is er sprake van een onterecht gegeven ontslag op staande voet.

Ga door naar de volgende stap.

Bijlage 2: Vragen en toelichting omtrent de juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet

Vervaltermijn

Als een medewerker een ontslag op staande voet wil laten vernietigen of zich wil beroepen op een billijke vergoeding of onregelmatige opzeggingsvergoeding, zal de medewerker dit binnen 2 maanden moeten doen.

Na 2 maanden kan het ontslag niet meer worden vernietigd en kunnen er geen billijke en onregelmatige opzeggingsvergoedingen meer worden verzocht.

Denk je dat de betreffende medewerker binnen twee maanden na de datum van het ontslag op staande voet hiertegen in beroep gaat?

- 1 Ja
- 2 Nee

1) Indien de medewerker tegen het ontslag in beroep komt kunnen er verschillende scenario's volgen.

Over welk van de volgende scenario's wil je informatie?

- 1) Berusting in het ontslag en verzoek aan de kantonrechter door de medewerker om vergoedingen toe te kennen
- 2) Vernietiging van het ontslag op staande voet
- 3) Hoger beroep tegen een uitspraak van de kantonrechter

2) Als de medewerker niet binnen 2 maanden in beroep komt tegen het ontslag, kan dit niet meer vernietigd worden en kan er geen aanspraak meer worden gemaakt op de billijke en onregelmatige opzeggingsvergoeding.

Het dienstverband eindigt hierdoor op de datum van het ontslag op staande voet.

Ga door naar de volgende stap.

Transitievergoeding

Ondanks het feit dat de medewerker niet in beroep is gekomen tegen het ontslag op staande voet of een beroep heeft gedaan op een billijke of onregelmatige opzeggingsvergoeding, kan er in sommige gevallen nog steeds aanspraak worden gemaakt op een transitievergoeding.

Heeft het dienstverband 24 maanden of langer geduurd?

- 1) Ja
- 2) Nee

1) Omdat het dienstverband 24 maanden of meer heeft geduurd, ben je in principe een transitievergoeding verschuldigd aan de medewerker.

Hierop kan de medewerker geen beroep doen, indien het ontslag op staande voet gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van hemzelf.

De kantonrechter kan hierop een uitzondering maken, indien hij het, gelet op alle belangen, onaanvaardbaar vindt om geen transitievergoeding toe te kennen. Dit gebeurt vaak in de gevallen dat een medewerker lange tijd in dienst is geweest en op grond van een kleine misstap wordt ontslagen.

Binnen 3 maanden na het ontslag zal de medewerker aanspraak moeten maken op deze vergoeding.

Ga door naar de volgende stap.

2) Omdat het dienstverband minder dan 24 maanden heeft geduurd, ben je in principe geen transitievergoeding verschuldigd.

Hierop kan de kantonrechter een uitzondering maken, indien hij het, gelet op alle belangen, onaanvaardbaar vindt om geen transitievergoeding toe te kennen. Dit gebeurt vaak in de gevallen dat een medewerker lange tijd in dienst is geweest en op grond van een kleine misstap wordt ontslagen.

Binnen 3 maanden na het ontslag zal de medewerker aanspraak moeten maken op deze vergoeding.

Ga door naar de volgende stap.

Conclusie

Je hebt het einde van de beslisboom bereikt.

1 Berusting in het ontslag en verzoek om vergoedingen

Onregelmatige opzegging

Indien de kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, is er sprake geweest van een onregelmatige opzegging, aangezien de opzegtermijn niet in acht is genomen.

Hierdoor ben je een vergoeding verschuldigd ten hoogte van het loon, over de periode dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had geduurd. De hoogte van deze vergoeding verschilt per soort arbeidsovereenkomst.

Wat voor een soort arbeidsovereenkomst heeft de betreffende medewerker?

- 1) Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
- 2) Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met tussentijds opzegbeding
- 3) Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding

1) Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt gerekend vanaf de datum van ontslag tot aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd, indien de opzegtermijn in acht was genomen. De hoogte van de vergoeding is het loon over deze periode.

2) Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met tussentijds opzegbeding wordt gerekend vanaf de datum van ontslag tot aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd, indien de opzegtermijn in acht was genomen. De hoogte van de vergoeding is het loon over deze periode.

3) Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding wordt gerekend vanaf de datum van ontslag tot aan de overeengekomen einddatum van de arbeidsovereenkomst. De hoogte van de vergoeding is het loon over deze periode.

Billijke vergoeding

In het geval van een onterecht ontslag op staande voet heeft een medewerker in het overgrote deel van de gevallen recht op een billijke vergoeding. De rechter hoeft geen billijke vergoeding toe te kennen, indien dit hem niet redelijk lijkt.

Er bestaan geen rekenregels voor de hoogte van de billijke vergoeding. De hoogte van de billijke vergoeding is daardoor sterk afhankelijk van de feiten en omstandigheden van het geval en de kantonrechter. Kantonrechters nemen meestal drie aspecten mee in de beoordeling van de billijke vergoeding:

- het preventieve en straffende karakter van de vergoeding;
- de mate van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever;
- de mate waarin het ontslag op staande voet onterecht is.

Sinds de invoering van de Wvz zijn billijke vergoedingen opgelegd, variërend van € 0,- tot € 170.000,-.

Transitievergoeding

Indien het dienstverband 24 maanden of meer heeft geduurd ben je als werkgever in principe een transitievergoeding verschuldigd.

Heeft het dienstverband 24 maanden of langer geduurd?

- 1) Ja
- 2) Nee

1) Omdat het dienstverband 24 maanden of meer heeft geduurd, ben je een transitievergoeding verschuldigd aan de medewerker.

Hierop kan de medewerker geen beroep doen indien het ontslag op staande voet gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van hemzelf. Een dringende reden staat niet altijd gelijk aan ernstig verwijtbaar handelen.

De kantonrechter kan hierop een uitzondering maken, indien hij het, gelet op alle belangen, onaanvaardbaar vindt om geen transitievergoeding toe te kennen. Dit gebeurt vaak in de gevallen dat een medewerker lange tijd in dienst is geweest en op grond van een kleine misstap wordt ontslagen.

Binnen 3 maanden na het ontslag zal de medewerker aanspraak moeten maken op deze vergoeding.

Ga door naar de volgende stap.

2) Omdat het dienstverband minder dan 24 maanden heeft geduurd, ben je in principe geen transitievergoeding verschuldigd aan de medewerker.

Hierop kan de kantonrechter een uitzondering maken, indien hij het, gelet op alle belangen, onaanvaardbaar vindt om geen transitievergoeding toe te kennen. Dit gebeurt vaak in de gevallen dat een medewerker lange tijd in dienst is geweest en op grond van een kleine misstap wordt ontslagen.

Binnen 3 maanden na het ontslag zal de medewerker aanspraak moeten maken op deze vergoeding.

Ga door naar de volgende stap.

Concurrentiebeding

Indien de kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Dit heeft als gevolg dat een overeengekomen concurrentiebeding haar werking verliest.

Algemene kosten

Om aanspraak te maken op een vergoeding voor onregelmatig opzeggen en eventueel een transitie en/of billijke vergoeding, zal de medewerker moeten procederen. Voor deze procedure zul je ook als werkgever kosten moeten maken. Denk hierbij aan proces- en advocatenkosten. Daarnaast kun je veroordeeld worden in de proceskosten van de medewerker.

2 Vernietiging van het ontslag

Toelichting

Indien er niet is voldaan aan de wettelijke vereisten voor ontslag op staande voet en als de medewerker om vernietiging van het ontslag verzoekt, zal de kantonrechter het ontslag op staande voet vernietigen. Als er vernietiging plaatsvindt betekent dit dat het dienstverband in feite nooit tot een einde is gekomen.

Indien het ontslag wordt vernietigd zul je;

- met terugwerkende kracht loon moeten betalen over de periode van datum ontslag op staande voet tot aan de datum waarop de kantonrechter het ontslag heeft vernietigd. Hierover ben je als werkgever de wettelijke rente verschuldigd, deze bedraagt twee procent. Verder kun je ook de wettelijke verhoging verschuldigd zijn. Deze kan oplopen tot 50 procent van de loonvordering.

Indien de kantonrechter een verzoek tot wedertewerkstelling toekent zul je:

- de werknemer moeten toelaten tot de werkvloer, zodat hij zijn werkzaamheden kan hervatten.

Algemene kosten

Om vernietiging van het ontslag te bewerkstelligen, zal de medewerker moeten procederen. Voor deze procedure zul je ook als werkgever kosten moeten maken. Denk hierbij aan proces- en advocatenkosten. Daarnaast kun je veroordeeld worden in de proceskosten van de medewerker.

Je hebt het einde van de beslisboom bereikt.

3 Hoger beroep

Toelichting

Tegen een uitspraak van de kantonrechter kan zowel door de werkgever als door de medewerker hoger beroep worden ingesteld bij het hof.

Het instellen van hoger beroep zorgt er niet voor dat er geen gevolg hoeft te worden gegeven aan het vonnis van de kantonrechter. De verplichtingen die hieruit voortvloeien moeten dus gewoon worden voldaan.

Over welk van de volgende scenario's wil je meer informatie?

- 1 Herstel van de arbeidsverhouding na hoger beroep
- 2 Beëindiging van de arbeidsverhouding na hoger beroep
- 3 Toekenning van vergoedingen in hoger beroep aan de medewerker

1 Herstel

Toelichting

Indien het hof van mening is dat het ontslag op staande voet ten onrechte in stand is gelaten door de kantonrechter, kan de arbeidsverhouding worden hersteld.

Het hof stelt een datum vast waarop de arbeidsverhouding wordt hersteld. Dit is meestal de datum waarop de medewerker is ontslagen.

Indien de arbeidsverhouding wordt hersteld zul je;

- inspanningen moeten verrichten om de arbeidsverhouding te herstellen, indien je dit niet doet kan je dit worden tegengeworpen;
- de medewerker in de gelegenheid moeten stellen zijn werkzaamheden te hervatten.

Algemene kosten

Om de arbeidsverhouding in hoger beroep te laten herstellen, zal de medewerker moeten procederen. Voor deze procedure zul je ook als werkgever kosten moeten maken. Denk hierbij aan proces- en advocatenkosten. Hiernaast kun je veroordeeld worden in de proceskosten van de medewerker.

Je hebt het einde van de beslisboom bereikt.

2 Beëindiging

Toelichting

Indien het hof van mening is dat de vernietiging van het ontslag op staande voet, door de kantonrechter, onterecht was kan de arbeidsovereenkomst alsnog worden beëindigd. Het hof stelt dan een nieuwe datum vast waartegen het dienstverband eindigt. Deze zal, afhankelijk van het hof, in de toekomst liggen of niet.

Als de nieuwe einddatum niet samenvalt met de datum van het ontslag op staande voet ben je loon verschuldigd over de periode tussen de vernietiging van het ontslag op staande voet en de einddatum die het hof vaststelt.

Ga door naar de volgende stap.

Transitievergoeding

Indien het dienstverband 24 maanden of meer heeft geduurd ben je als werkgever in principe een transitievergoeding verschuldigd.

Heeft het dienstverband 24 maanden of langer geduurd?

- 1) Ja
- 2) Nee

1) Omdat het dienstverband 24 maanden of meer heeft geduurd, ben je in principe een transitievergoeding verschuldigd aan de medewerker.

Er is echter op de vraag of er na beëindiging van de arbeidsovereenkomst door het hof nog recht bestaat op een transitievergoeding nog geen duidelijk antwoord.

Het zal van het oordelende hof afhangen of je een transitievergoeding verschuldigd bent. Houd er dus rekening mee dat je mogelijk een transitievergoeding verschuldigd bent indien het hof de arbeidsovereenkomst beëindigt.

De medewerker kan geen beroep doen op een transitievergoeding, indien het ontslag op staande voet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van hemzelf.

Het hof kan hierop een uitzondering maken indien het, gelet op alle belangen, van mening is dat het onaanvaardbaar is om geen transitievergoeding toe te kennen. Dit gebeurt vaak in de gevallen dat een medewerker lange tijd in dienst is geweest en op grond van een kleine misstap wordt ontslagen.

Binnen 3 maanden na het ontslag zal de medewerker aanspraak moeten maken op deze vergoeding.

Ga door naar de volgende stap.

2) Omdat het dienstverband minder dan 24 maanden heeft geduurd, ben je in principe geen transitievergoeding verschuldigd aan de medewerker.

Hierop kan het hof een uitzondering maken indien het, gelet op alle belangen, van mening is dat het onaanvaardbaar is om geen transitievergoeding toe te kennen. Dit gebeurt vaak in de gevallen dat een medewerker lange tijd in dienst is geweest en op grond van een kleine misstap wordt ontslagen.

Binnen 3 maanden na het ontslag zal de medewerker aanspraak moeten maken op deze vergoeding.

Ga door naar de volgende stap.

Algemene kosten

Om de arbeidsverhouding, in hoger beroep, te laten beëindigen, zul je moeten procederen. Deze procedure brengt kosten met zich mee. Denk hierbij aan proces- en advocatenkosten. Hiernaast kun je veroordeeld worden in de proceskosten van de medewerker.

3 Vergoedingen

Billijke vergoeding

Indien het hof van mening is dat het ontslag op staande voet onterecht in stand is gelaten door de kantonrechter kan een billijke vergoeding worden toegekend aan de medewerker. Het hof hoeft geen billijke vergoeding toe te kennen indien dit het hof niet redelijk lijkt.

Er bestaan geen rekenregels voor de hoogte van de billijke vergoeding. De hoogte van de billijke vergoeding is daardoor sterk afhankelijk van de feiten en omstandigheden van het geval en het oordelende hof.

Het hof zal in de meeste gevallen de waarde van het dienstverband schatten om tot een billijke vergoeding te komen. Hierbij worden soms ook de gevolgen van het ontslag betrokken. Tot slot wordt in sommige gevallen de mate van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever en het straffende en preventieve karakter van de billijke vergoeding meegenomen in de beoordeling.

Sinds de invoering van de Wwz zijn billijke vergoedingen opgelegd, variërend van € 0,- tot € 170.000,-.

Transitievergoeding

Indien het dienstverband 24 maanden of meer heeft geduurd ben je als werkgever in principe een transitievergoeding verschuldigd.

Heeft het dienstverband 24 maanden of langer geduurd?

- 1) Ja
- 2) Nee

1) Omdat het dienstverband 24 maanden of meer heeft geduurd, ben je een transitievergoeding verschuldigd aan de medewerker.

Hierop kan de medewerker geen beroep doen indien het ontslag op staande voet gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van hemzelf.

Het hof kan hierop een uitzondering maken indien het, gelet op alle belangen, van mening is dat het onaanvaardbaar is om geen transitievergoeding toe te kennen. Dit gebeurt vaak in de

gevallen dat een medewerker lange tijd in dienst is geweest en op grond van een kleine misstap wordt ontslagen.

Binnen 3 maanden na het ontslag zal de medewerker aanspraak moeten maken op deze vergoeding.

Ga door naar de volgende stap.

2) Omdat het dienstverband minder dan 24 maanden heeft geduurd, ben je in principe geen transitievergoeding verschuldigd.

Hierop kan het hof een uitzondering maken indien het, gelet op alle belangen, van mening is dat het onaanvaardbaar is om geen transitievergoeding toe te kennen. Dit gebeurt vaak in de gevallen dat een medewerker lange tijd in dienst is geweest en op grond van een kleine misstap wordt ontslagen.

Binnen 3 maanden na het ontslag zal de medewerker aanspraak moeten maken op deze vergoeding.

Ga door naar de volgende stap..

Concurrentiebeding

Indien het hof oordeelt dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Dit heeft als gevolg dat een overeengekomen concurrentiebeding haar werking verliest.

Algemene kosten

Om aanspraak te maken op een transitie- en/of billijke vergoeding, zal de medewerker moeten procederen. Voor deze procedure zul je ook als werkgever kosten moeten maken. Denk hierbij aan proces- en advocatenkosten. Hiernaast kun je veroordeeld worden in de proceskosten van de medewerker.

Je hebt het einde van de beslisboom bereikt.

Bijlage 3: Logboek ontwikkeling beslisboom

Proces van de conceptbeslisboom

17 maart 2017: Start van het ontwikkelen van de conceptbeslisboom. Hierbij ontstond meteen een knelpunt. Oorzaak hiervan was dat de beslisboom is bedoeld ter informatie, naar aanleiding van een situatie die tot ontslag op staande voet kan leiden. Dit betekent dat er niet gevraagd kan worden of een bepaalde situatie zich heeft voorgedaan. Hier is namelijk nog geen sprake van. Hierdoor moesten de vragen en toelichtingen zodanig worden geformuleerd dat ze aansluiten op het preventieve karakter van de beslisboom. Dit betekent ook dat ten aanzien van sommige juridische risico's alleen een tekstuele toelichting kan worden gegeven. Dit komt doordat deze juridische risico's pas van toepassing zijn als de rechter hiertoe beslist, bijvoorbeeld het toekennen van een billijke vergoeding.

Al met al is gekozen voor een formulering van de informatie en vragen die aansluiten op het karakter van de beslisboom, er wordt gesproken in de onvoltooid verleden en toekomstige tijd.

Op deze dag deed zich ook meteen het tweede knelpunt voor. Bij het vormgeven van de structuur van de boom, deed zich de vraag voor welke structuur het beste was. Bij de meeste beslisbomen worden de wettelijke vereisten omgevormd tot vragen, die vervolgens leiden tot een conclusie. Bij het onterecht ontslag op staande voet zijn echter een aantal variaties mogelijk. Zo kan een arbeidsrelatie worden hersteld, maar kan de rechter ook bepalen dat er in plaats van herstel een billijke vergoeding wordt toegekend. Om dit duidelijk te maken in de beslisboom, is ervoor gekozen om onderscheid te maken in de mogelijke scenario's. Hierna zijn per scenario de juridische risico's die hier (mogelijk) aan zijn verbonden toegelicht. Op deze manier is het voor de gebruiker het duidelijkst wanneer welk juridisch risico van toepassing is.

21 maart 2017: Nadat de structuur van de beslisboom was vormgegeven, was de invulling van de boom aan de orde. Dit betekende dat bekeken moest worden in welke volgorde de juridische risico's ingevoerd zouden worden. Relevant hierbij was dat niet alle juridische risico's op iedere situatie van toepassing zijn. Een voorbeeld: een transitievergoeding hoeft pas betaald te worden als er sprake is van een dienstverband van 24 maanden of meer of indien de rechter het niet redelijk en billijk acht om geen transitievergoeding toe te kennen. Per situatie kunnen er dus verschillende juridische risico's van toepassing zijn en dan ook nog in verschillende combinaties.

Al met al heeft dit ertoe geleid dat er is gekozen voor een weergave waarin eerst de 'algemene' juridische risico's aan bod komen; hiermee worden de risico's bedoeld die altijd bij een bepaald scenario van toepassing zijn. Hierna worden de 'bijzondere' juridische risico's weergegeven die alleen van toepassing zijn in bepaalde situaties, zoals hierboven weergegeven in het geval van de transitievergoeding.

22 maart 2017: Tijdens het ontwikkelen van de inhoud van de beslisboom, ontstond het idee dat het voor de gebruiker prettig zou zijn als hij een overzicht van de juridische risico's zou hebben na het doorlopen van de beslisboom. Om dit te bewerkstelligen is de 'tekstblokkengenerator' in Berkeley Publisher gebruikt. Deze functie houdt in dat er bij bepaalde antwoorden op vragen en na het doorlopen van bepaalde stappen in de beslisboom, blokken tekst worden gegenereerd en gevoegd in een Word-bestand. Dit Word-bestand is vervolgens via een link, aan het einde van de beslisboom, te downloaden. Hiermee is er dus voor de gebruiker, na het doorlopen van de beslisboom, de mogelijkheid om een overzicht van de juridische risico's te downloaden. Dit document wordt volledig weergegeven in de huisstijl van VDT Advocaten.

Al met al was hier niet zo zeer sprake van een knelpunt, maar wel van een leemte die is opgevuld door het verwerken van deze functie in de beslisboom.

24 maart 2017: Zoals hiervoor beschreven is in de voorgaande dagen de conceptbeslisboom ontwikkeld. Aan het testpanel was toegezegd dat zij deze op 24 maart zouden ontvangen, waarna de feedback uiterlijk op 7 april weer werd terug verwacht. Op deze dag is door mijn begeleidster, Brenda van Dinter, nog eenmaal kritisch gekeken naar de beslisboom en daarbij is vooral gelet op het gebruik van de juiste terminologie. Naar aanleiding hiervan is nog het een en ander veranderd aan de beslisboom, waaronder de formulering van de tekst. Na overleg is besloten de formulering zo vorm te geven dat de beslisboom gebruikt kan worden nadat er zich een situatie heeft voorgedaan binnen een bedrijf. De rol van de beslisboom is om te bekijken of in dit geval sprake zou zijn van een terecht of onterecht ontslag op staande voet en, indien dit laatste het geval was, wat dan de juridische risico's zijn die daar verbonden aan kunnen zijn.

Een voorbeeld van wijzigingen in de terminologie van de beslisboom: waar eerst werd gesproken over herstel van de arbeidsverhouding door de kantonrechter is dit veranderd in vernietiging van het ontslag op staande voet door de kantonrechter. Hiervoor is gekozen, omdat dit aansluit bij de wettelijke terminologie. Een kantonrechter doet een arbeidsverhouding namelijk niet herstellen, van de term herstel is alleen sprake als de zaak wordt behandeld door een gerechtshof.

Naast de wijzigingen in de juridische terminologie zijn er ook wijzigingen doorgevoerd in het taalgebruik. Zo is ervoor gekozen om in plaats van 'u' en 'uw' en 'werknemer' 'je' en 'jij' en 'medewerker' te gebruiken. Hiervoor is gekozen, omdat VDT een informeel karakter wil uitstralen en de formulering van de beslisboom hierop moet aansluiten, aangezien alleen cliënten de beslisboom zullen gaan gebruiken.

Uiteindelijk is de beslisboom, zoals toegezegd, op 24 maart toegezonden aan het volledige testpanel. Uiterlijk 7 april zal, naar verwachting, alle feedback zijn ontvangen. Hierna kan verder worden gegaan met de analyse en verwerking van de feedback in de beslisboom.

Het bovenstaande proces heeft geleid tot de beslisboom, als toegevoegd in bijlage 4 en 5.

Proces van de definitieve beslisboom

10 april 2017: Aan het testpanel was als deadline voor de feedback 7 april gesteld, echter is tot op heden niet alle feedback ontvangen. Hierdoor loopt de analyse hiervan en de verdere ontwikkeling van de beslisboom vast. Het lastige aan de situatie is dat alleen van de cliënten de feedback ontbreekt, vanwege de professionele relatie met hen kunnen zij niet vermanend worden toegesproken om alsnog de feedback te verkrijgen. Er zal dus hoogstens een e-mail ter herinnering gestuurd kunnen worden waarna geduldig afgewacht zal moeten worden.

Terwijl er nog gewacht moet worden op de feedback van een aantal respondenten is de gegeven feedback al geanalyseerd en doorgevoerd. De grootste verandering was, tot nu toe, het omvormen van de stap 'onregelmatige opzegging' van een tekstuele toelichting naar een vraag met daarbij behorende tekstblokken. Hierdoor kan er nog specifiekere informatie worden verzameld, omdat nu per soort arbeidsovereenkomst zal worden toegelicht hoe de hoogte van een dergelijke vergoeding wordt berekend.

Naast deze wijziging is het einde van de beslisboom duidelijker aangegeven, door op te nemen 'Je hebt het einde van de beslisboom bereikt'. Verder is er bij alle eindconclusies een hyperlink toegevoegd naar de pagina op www.rechtspraak.nl waar de van toepassing zijnde griffierechten staan gespecificeerd. Hierdoor krijgt de gebruiker een nog duidelijker beeld van de kosten die samenhangen met een onterecht ontslag op staande voet.

Verder merkte één van de respondenten op dat bij het toekennen van een transitievergoeding op grond van redelijkheid en billijkheid het woord 'onaanvaardbaar' naar voren moest komen. Door dit op te nemen zou de uitleg beter aansluiten op de wetstekst. Aangezien dit een terechte opmerking was is dit aangepast in de toelichting.

Ook de toelichting bij vernietiging van het ontslag op staande voet is aangepast om beter aan te sluiten op de wetstekst. In de definitieve beslisboom is opgenomen dat de werkgever de werknemer zal moeten toelaten tot de werkvloer, indien het verzoek tot wedertewerkstelling wordt toegekend. Dit is in lijn met de praktijk omdat wedertewerkstelling alleen van toepassing is als dit wordt toegekend.

Ook kwam een aantal keer de opmerking terug dat de respondenten het prettig zouden vinden als ze de antwoorden op de voorgaande vragen zouden kunnen zien. De Berkeley Publisher heeft hier een functie voor genaamd 'Audit Trail'. De gebruiker zal dan ook geadviseerd worden om deze functie aan te zetten.

11 april 2017: Tijdens het verwerken van de feedback omtrent de transitievergoeding is de juridische analyse nogmaals bekeken. Hieruit bleek dat in meer gevallen dan in de conceptbeslisboom was opgenomen, aanspraak bestond op een transitievergoeding. Om deze reden is aan de situatie van een onterecht ontslag waartegen te laat in beroep is gegaan de vraag en toelichting omtrent de transitievergoeding toegevoegd. Aangezien er tot 3 maanden na de datum van het ontslag een beroep kan worden gedaan op de transitievergoeding. Het te laat in beroep gaan betekent dus niet dat het recht op een transitievergoeding vervalt.

Verder is de tekstuele toelichting over de transitievergoeding uitgebreid. In de conceptbeslisboom was erg kort toegelicht wat het gevolg was van het wel of niet van toepassing zijn van de transitievergoeding. In de definitieve beslisboom is dit uitgebreider opgenomen om de gebruiker een vollediger beeld te geven van dit juridisch risico.

19 april 2017: Een van de respondenten merkte op dat het vreemd is dat je bij scenario's kiest voor de bullet "Berusting in het ontslag en verzoek aan de kantonrechter door de medewerker om vergoedingen toe te kennen" en dan vervolgens bij verval van het concurrentiebeding komt. Dit is wel een van de juridische risico's van de vernietiging van een ontslag op staande voet maar geen vergoeding. Om verwarring te voorkomen is deze toelichting pas opgenomen nadat alle vergoedingen aan bod zijn gekomen.

Hiernaast is aan het scenario 'Toekenning van vergoedingen in hoger beroep aan de medewerker' de mogelijkheid tot verval van het concurrentiebeding toegevoegd. De reden hiervoor is dat er in hoger beroep ook geconstateerd kan worden dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen waardoor een concurrentiebeding kan vervallen.

Uit de ingevulde casussen van de cliënten bleek dat er met name problemen zaten in het koppelen van feiten uit de casus naar de vragen in de beslisboom. Zo merkte een aantal respondenten op dat er in casus 1 sprake was van een termijnoverschrijding, maar dit werd vervolgens niet ingevuld in de beslisboom. Om ervoor te zorgen dat dit duidelijk is voor de gebruiker, is een dikgedrukte en onderstreepte zin toegevoegd. Deze zin luidt als volgt: *'Na 2 maanden kan het ontslag niet meer worden vernietigd en kunnen er geen billijke en onregelmatige opzeggingsvergoedingen meer worden verzocht'.*

Precies hetzelfde deed zich voor bij de vraag omtrent onverwijld beëindigen. De respondenten merkten in de tweede casus op dat de werknemer zijn diensten niet had mogen afmaken, maar vulde dit vervolgens niet in in de beslisboom. Om duidelijk te maken dat er geen ruimte is voor getreuzel is de terminologie in de vraag veranderd van 'onverwijld' naar 'direct'. Hierbij wordt vervolgens wel opgemerkt dat de wet spreekt van onverwijld. Hiermee wordt miniem ingeleverd op de juridische correctheid van de beslisboom, omdat onverwijld en direct nou

eenmaal geen synoniemen zijn. Dit is echter gebeurd in overleg met de opdrachtgever. Deze had liever een beslisboom die wellicht niet helemaal juridisch correct was maar wel begrijpelijk voor de gebruiker in plaats van een juridisch volledig correcte beslisboom die de gebruiker niet begreep. Ook in het kader van de laagdrempeligheid is dit een juiste gedachte.

Ook bij de vraag omtrent het onverwijld mededelen is het begrip onverwijld veranderd in direct, met de toelichting dat de wet spreekt van onverwijld.

Verder is bij beide vragen de tekst van de vraag zelf veranderd om duidelijk te maken dat de vraag ziet op de situatie die aanleiding was voor het raadplegen van de beslisboom.

Eén van de respondenten merkte op dat het duidelijk zou zijn om voorbeelden te geven van toegekende billijke vergoedingen. Hierdoor zou de gebruiker een beeld krijgen van de hoogte van een dergelijke vergoeding. Om de wispelturigheid in deze vergoedingen te laten zien zijn de hoogst en laagst toegekende billijke vergoedingen, sinds invoering van de Wwz, opgenomen.

Verder is de bedoeling van de beslisboom duidelijker naar voren gebracht op de startpagina. Dit is gebeurd door specifiek op te nemen dat de beslisboom is bedoeld als een informatiemiddel. Verder is gespecificeerd dat VDT altijd adviseert om contact op te nemen met een van hun werknemers voordat er wordt overgegaan tot ontslag op staande voet. Uit deze twee opmerkingen moet het voor de gebruiker duidelijk worden dat de beslisboom is bedoeld als een preventief informatiemiddel.

21 april 2017: Aangezien alle feedback van het testpanel is doorgevoerd, is er begonnen met de afronding van de beslisboom. Dit betekent dat de boom nogmaals volledig is gecontroleerd op taal en spelling, maar ook op lay-out. Zo zijn de Word-documenten waarin het overzicht van de juridische risico's staat, aangepast naar de huisstijl van VDT. Ook in de beslisboom zelf zijn wijzigingen aangebracht in de lay-out. Dit zijn minieme aanpassingen zoals het toevoegen van extra witregels om de leesbaarheid te verbeteren.

Verder is aan de vragen over de transitievergoeding toegevoegd dat de werknemer hier binnen drie maanden na het ontslag aanspraak op moet maken. Dit is toegevoegd om te voorkomen dat de vervaltermijn van twee maanden om vernietiging van het ontslag te verzoeken of een beroep te doen op een billijke vergoeding of onregelmatige opzeggingsvergoeding wordt verward met de termijn voor het verzoeken van een transitievergoeding.

Ook is gespecificeerd dat het griffierecht onderdeel uitmaakt van de proceskosten. Aangezien er alleen wordt gesproken over proceskosten in de tekst en de link verwijst naar griffierechten, is deze uitleg opgenomen om verwarring te voorkomen.

Tot slot zijn alle tekstuele wijzigingen aangepast in de tekstblokken om de overzichten van de juridische risico's ook definitief te maken.

24 april 2017: Niet alleen naar aanleiding van de respons van het testpanel hebben er wijzigingen plaatsgevonden in de beslisboom. Naar aanleiding van de revisie van de juridisch inhoudelijke hoofdstukken en het verwerken van de feedback van de eerste docent op de juridische analyse zijn er wijzigingen aangebracht in de beslisboom.

Zo zijn de factoren die meewegen bij het bepalen van de hoogte van een billijke vergoeding letterlijk opgenomen.

Hiernaast is de beslisboom nogmaals volledig bekeken en zijn de juridische begrippen afgestemd zodat ze overeenkomen met de wettelijke bepaling van een juridisch risico.

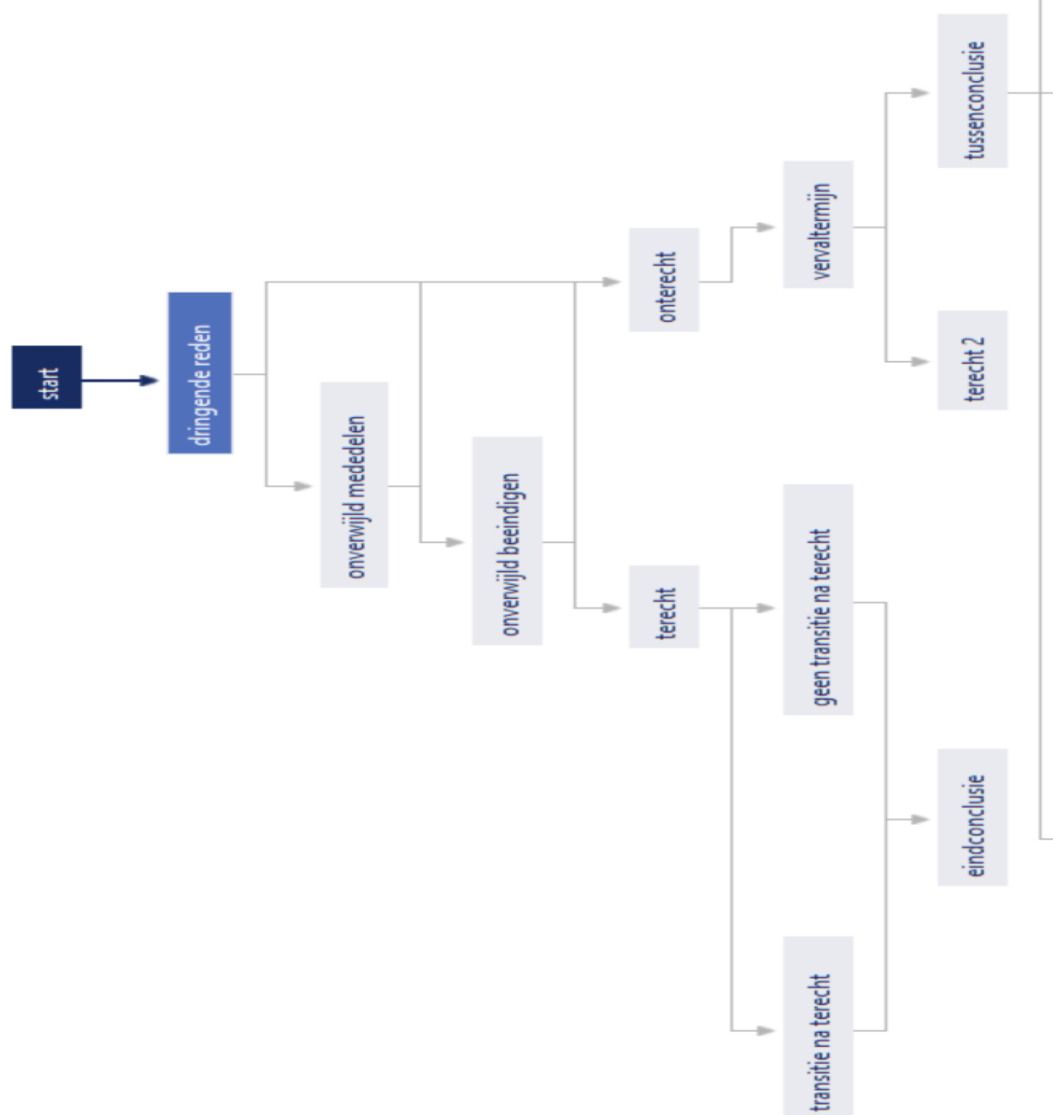
26 april 2017: Tijdens het verwerken van de feedback op het inhoudelijke hoofdstuk bleek dat er discussie bestaat over toekennen van een transitievergoeding na beëindiging van de arbeidsovereenkomst, door een hof. Volledigheidshalve is aan dit opgenomen in de tekstuele toelichting omtrent de transitievergoeding bij dit scenario.

Tot slot is aan het einde van de scenario's opgenomen dat er kosten voor rechtsbijstand gemaakt moeten worden indien een werknemer gaat procederen. Dit was in de conceptbeslisboom niet overal consequent opgenomen. Verder verschilt deze toelichting met de conceptbeslisboom qua formulering en is deze in de definitieve beslisboom geformuleerd specifiek op ieder scenario.

22 mei 2017: In overleg met de afstudeermentor is de vraag omtrent de transitievergoeding omgevormd. Deze is veranderd van '*Zou het dienstverband 24 maanden of langer hebben geduurd?*' naar '*Heeft het dienstverband 24 maanden of langer geduurd?*' Hiermee is het voor de gebruiker duidelijker dat er wordt gevraagd naar de huidige duur van het dienstverband. Dit komt de duidelijkheid van de beslisboom ten goede.

Het bovenstaande proces heeft geleid tot de definitieve beslisboom. De vragen en toelichtingen uit deze beslisboom zijn opgenomen in bijlage 1 en 2. Hiernaast is er een schematisch overzicht van de beslisboom opgenomen in bijlage 8.

Bijlage 4: Schematische weergave conceptbeslisboom





Bijlage 5: Tekstueel overzicht conceptbeslisboom

Toelichting

Aan de hand van deze beslisboom kun je bepalen of er sprake is van een onterecht gegeven ontslag op staande voet en indien dit het geval is wat de juridische risico's daarvan zijn.

Dringende reden

Om ontslag op staande voet te mogen verlenen, moet er sprake zijn van een dringende reden. Hiervan is sprake, indien er zich een voorval voordoet dat zo ernstig is dat het dienstverband per direct moet worden beëindigd.

Onder een dringende reden wordt onder andere verstaan:

- het verstrekken van valse inlichtingen door werknemer bij het aangaan van het dienstverband
- wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
- het onder invloed van alcohol of andere middelen verschijnen op het werk, na waarschuwing van werkgever;
- wanneer een werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor het vertrouwen van werkgever is geschaad.
- indien een werknemer de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt
- indien een werknemer de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
- indien een werknemer opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
- indien een werknemer opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
- het schenden van een geheimhoudingsplicht;
- het hardnekkig weigeren te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
- wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
- wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.

Deze opsomming is niet beperkend, situaties die niet in deze lijst voorkomen kunnen alsnog een dringende reden vormen.

Bij de beoordeling van de dringende reden zal de rechter de volgende factoren meewegen:

- de aard en ernst van de dringende reden;
- gegeven waarschuwingen;
- de aard van de dienstbetrekking;
- de aard van de onderneming.

En in mindere mate:

- de duur van de dienstbetrekking en het functioneren van de werknemer;
- de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals leeftijd van de medewerker en de gevolgen van het ontslag.

Denk je dat in dit geval er sprake is van een dringende reden?

- Ja
- Nee

Onverwijld mededelen

De dringende reden moet onverwijld worden medegedeeld aan de medewerker. Na de mededeling moet het voor de medewerker onmiddellijk duidelijk zijn wat de grond voor het ontslag op staande voet is. Hiernaast mag de ontslaggrond na mededeling niet meer worden gewijzigd.

Je mag als werkgever wel nog onderzoek doen naar de dringende reden, voordat je gaat mededelen. Het valt aan te bevelen om, gedurende een dergelijk onderzoek, de medewerker te schorsen. De hoofdregel is dat je voortvarend en zorgvuldig moet handelen.

Denk je dat in dit geval de dringende reden onverwijld zou zijn medegedeeld?

- Ja
- Nee

Onverwijld beëindigen

Het dienstverband moet onverwijld na de mededeling worden beëindigd. Dit betekent dat er na het mededelen van de dringende reden niet te lang gewacht mag worden met het stopzetten van de werkzaamheden en de beëindiging van het dienstverband.

De hoofdregel is dat de termijn voor beëindiging begint te lopen zodra er een vermoeden van een dringende reden bestaat bij degene die bevoegd is tot het geven van ontslag. Dit vermoeden moet concreet en geïndividualiseerd zijn.

Denk je dat in dit geval het dienstverband onverwijld zou zijn beëindigd?

- Ja
- Nee

Terecht

Er is voldaan aan alle wettelijke vereisten, waardoor er sprake is van een terecht gegeven ontslag op staande voet.

Gevolg hiervan is dat het dienstverband met de betreffende medewerker eindigt op de datum van het ontslag op staande voet. Ondanks het feit dat er sprake is van een terecht ontslag op staande voet kan er in sommige gevallen nog steeds aanspraak worden gemaakt op een transitievergoeding.

Transitievergoeding

Zou het dienstverband 24 maanden of langer hebben geduurd?

- 1) Ja
- 2) Nee

1 Aangezien het dienstverband 24 maanden of meer heeft geduurd, ben je een transitievergoeding verschuldigd aan de werknemer.

2 Aangezien het dienstverband minder dan 24 maanden heeft geduurd bent u in het beginsel geen transitievergoeding verschuldigd.

Eindconclusie

Je hebt het einde van de beslisboom bereikt.

Onterecht

Aangezien er niet aan de wettelijke vereisten is voldaan is er sprake van een onterecht gegeven ontslag op staande voet.

Ga door naar de volgende vraag.

Vervaltermijn

Als een medewerker een ontslag op staande voet wil laten vernietigen of zich wil beroepen op een billijke vergoeding of onregelmatige opzeggingsvergoeding, zal de medewerker dit binnen twee maanden moeten doen.

Denk je dat de betreffende medewerker binnen twee maanden na de datum van het ontslag op staande voet hiertegen in beroep gaat?

- 1 Ja
- 2 Nee

2 Niet tijdig in beroep

Als de medewerker niet binnen 2 maanden in beroep komt tegen het ontslag, kan dit niet meer vernietigd worden en kan er geen aanspraak meer worden gemaakt op de billijke en onregelmatige opzeggingsvergoeding.

Het dienstverband eindigt hierdoor op de datum van het ontslag op staande voet.

1 Tijdig in beroep

Indien de medewerker tegen het ontslag in beroep komt kunnen er verschillende scenario's volgen.

Over welk van de volgende scenario's wil je informatie?

- 1) Berusting in het ontslag en verzoek aan de kantonrechter om vergoedingen toe te kennen, door de medewerker
- 2) Vernietiging van het ontslag op staande voet
- 3) Hoger beroep tegen een uitspraak van de kantonrechter

1 Berusting in het ontslag en verzoek om vergoedingen

Hieronder zullen de gevolgen van de vernietiging van een ontslag op staande voet worden geschetst.

Ga door naar de volgende stap.

Concurrentiebeding

Indien de kantonrechter het ontslag op staande voet doet vernietigen is de arbeidsovereenkomst in feite opgezegd zonder instemming van de werknemer. Dit brengt met zich mee dat een overeengekomen concurrentiebeding geen werking meer heeft.

Onregelmatige opzegging

Indien de kantonrechter het ontslag op staande voet doet vernietigen is er sprake geweest van een onregelmatige opzegging. Dit betekent dat je een vergoeding verschuldigd bent ten hoogte van het loon over de periode dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had geduurd.

Ga door naar de volgende stap.

Billijke vergoeding

In het geval van een onterecht ontslag op staande voet heeft een medewerker in het overgrote deel van de gevallen recht op een billijke vergoeding. De rechter hoeft geen billijke vergoeding toe te kennen, indien dit hem niet redelijk lijkt.

Transitievergoeding

Heeft het dienstverband 24 maanden of langer geduurd?

- 1) Ja
- 2) Nee

1) Aangezien het dienstverband 24 maanden of meer heeft geduurd, ben je een transitievergoeding verschuldigd aan de werknemer.

2) Aangezien het dienstverband minder dan 24 maanden heeft geduurd bent u in het beginsel geen transitievergoeding verschuldigd.

Hierop kan het hof een uitzondering maken, indien hem dit niet billijk voorkomt.

Algemene kosten

In het geval dat een arbeidsovereenkomst wordt hersteld en de werknemer zijn verzoek wordt toegekend, kan dit betekenen dat de kantonrechter je veroordeelt in de proces- en advocatenkosten van de tegenpartij.

Hiernaast moet er rekening gehouden worden met kosten die je zelf moet maken.

2 Vernietiging van het ontslag

Indien er niet is voldaan aan de wettelijke vereisten voor ontslag op staande voet en als de medewerker om vernietiging van het ontslag verzoekt, zal de kantonrechter het ontslag op staande voet vernietigen. Als er vernietiging plaatsvindt betekent dit dat het dienstverband in feite nooit tot een einde is gekomen.

Indien de arbeidsverhouding wordt hersteld zal je;

- met terugwerkende kracht loon moeten betalen over de periode van datum ontslag op staande voet tot aan de datum waarop de kantonrechter het ontslag vernietigd.

- inspanningen moeten verrichten om de arbeidsverhouding te herstellen, indien je dit niet doet kan dit in een later stadium, bijvoorbeeld bij een ontslag via de kantonrechter, worden tegengehouden.

Algemene kosten

In het geval dat een arbeidsovereenkomst wordt hersteld en de werknemer zijn verzoek wordt toegekend, kan dit betekenen dat de kantonrechter je veroordeelt in de proces- en advocatenkosten van de tegenpartij.

Hiernaast moet er rekening gehouden worden met kosten die je zelf moet maken.

3 Hoger beroep

Herstel na hoger beroep

Het hof kan de arbeidsverhouding herstellen, indien het van mening is dat het verzoek van werknemer bij de kantonrechter ten onrechte is afgewezen.

Indien de arbeidsverhouding wordt hersteld stelt het hof een datum voor herstel vast en zal je:

- met terugwerkende kracht loon moeten betalen over de periode van de datum van het ontslag tot aan de datum waarop het hof de arbeidsverhouding hersteld.

- inspanningen moeten verrichten om de arbeidsverhouding te herstellen, indien je dit niet doet kan je dit in een later stadium worden tegengehouden.

Beëindiging van de arbeidsverhouding na hoger beroep

Het hof kan, indien het van mening is dat de vernietiging van het ontslag op staande voet onterecht was, de arbeidsverhouding alsnog beëindigen. Het hof stelt dan een nieuwe datum vast waartegen het dienstverband eindigt.

Verzoek om vergoedingen in hoger beroep

Billijke vergoeding

Indien het hof van mening is dat het ontslag op staande voet onterecht in stand is gelaten door de kantonrechter, kan een billijke vergoeding worden toegekend aan de medewerker. Het hof hoeft geen billijke vergoeding toe te kennen, indien dit het hof niet redelijk lijkt.

Transitievergoeding

Heeft het dienstverband 24 maanden of langer geduurd?

- 1) Ja
- 2) Nee

- 1) Aangezien het dienstverband 24 maanden of meer heeft geduurd, ben je een transitievergoeding verschuldigd aan de werknemer.

- 2) Aangezien het dienstverband minder dan 24 maanden heeft geduurd ben je in het beginsel geen transitievergoeding verschuldigd.

Hierop kan het hof een uitzondering maken, indien het hof dit niet billijk voorkomt.

Bijlage 6: Analyse feedback testpanel

Analyse feedback testpanel

Hieronder zal de feedback van het testpanel worden geanalyseerd, hierbij zal onderscheid worden gemaakt tussen de drie groepen die het testpanel omvat. Aan de hand van de richtvragen zal de feedback worden doorlopen en zal de feedback worden toegelicht. Hierbij zal kort worden opgemerkt hoe de feedback verwerkt zal worden in de beslisboom.

Leken:

1. Heeft u de beslisboom zelfstandig kunnen doorlopen, zo ja wat viel u hierbij op, indien nee waar lag dit aan?

Ten aanzien van deze vraag was er weinig feedback, de meeste respondenten hebben de beslisboom zelfstandig kunnen doorlopen. Hierbij wordt wel opgemerkt door respondent 1 en 3 dat zij in het begin een aantal keer hebben moeten terug klikken of de beslisboom een aantal keer hebben moeten doorlopen voordat zij begrepen hoe deze werkte. Verder merkte respondent 2 op dat de beslisboom bedoeld is voor werkgevers, maar het ook handig zou kunnen zijn voor werknemers. Deze opmerking is begrijpelijk, maar niet van toepassing, omdat VDT enkel ondernemers bijstaat. Hiernaast merkte respondent 4 op dat zij een inleiding miste, in de vorm van een casus. Hierna begreep zij dat de beslisboom in de praktijk vanuit eigen ervaringen zal worden gebruikt. Om deze verwarring te voorkomen zal duidelijker worden toegelicht wat de achterliggende gedachte van de beslisboom is.

2. Wat was uw algemene indruk over het gebruiken van een beslisboom?

In de feedback kwam duidelijk naar voren dat het als storend wordt ervaren dat nergens is te zien 'waar' in de beslisboom de gebruiker zich bevindt. Dit merkte zowel respondent 1,3,4 en 5 op. De gebruikers zouden het dus prettig vinden om te kunnen zien welke antwoorden zij op voorgaande vragen hebben gegeven en te kunnen zien waar zij in de beslisboom zijn gebleven. Berkeley Publisher kent een functie die laat zien welk antwoord is gegeven op voorgaande vragen. In de uiteindelijke beslisboom zal deze worden toegevoegd.

3. Zou u dit een geschikt middel vinden om in de praktijk te gebruiken? Licht uw antwoord toe.

Als antwoord op deze vraag wordt door respondent 2 tot en met 5 opgemerkt dat zij de beslisboom geschikt vinden om in de praktijk te gebruiken. Hierbij wordt opgemerkt dat zij het een duidelijk en helder middel vonden om relevante en interessante informatie te vergaren. Alleen respondent 1 was van mening dat het geen geschikt middel is voor de praktijk. Volgens hem kwam dit doordat het onoverzichtelijk is en er taal in wordt gebruikt die in zijn praktijk niet voorkomt. Door het toevoegen van de 'audit trail' functie zal de beslisboom een stuk overzichtelijker worden. Op het taalgebruik wordt bij de volgende vraag ingegaan.

4. Wat vond u van het taalgebruik in de beslisboom?

Ook hier merkten respondent 2 tot en met 5 op dat het taalgebruik helder en duidelijk was. Alleen respondent 1 was van mening dat het taalgebruik te juridisch was en niet overeen kwam met de praktijk waarin hij werkzaam is. Hierna geeft hij bij vraag 5 wel aan dat hij de beslisboom heeft begrepen. Het te juridische taalgebruik is in zijn geval blijkbaar niet ten koste gegaan van de begrijpbaarheid. Ten aanzien van het taalgebruik zal gekeken worden of de juridische terminologie wellicht nog meer teruggebracht kan worden. Al met al valt uit de feedback af te leiden dat het taalgebruik laagdrempelig genoeg is.

5. Heeft u de inhoud van de beslisboom begrepen?

Door alle respondenten wordt opgemerkt dat zij de beslisboom uiteindelijk hebben begrepen. Hierbij geven respondent 1 en 3 wel aan dat zij de beslisboom een aantal keer hebben moeten doorlopen om deze te doorgronden. De voorgenoemde functie waardoor de locatie in de beslisboom gezien kan worden kan helpen bij het begrijpelijker maken van de beslisboom. Uiteindelijk hebben alle respondenten, de een met wat minder moeite dan de ander, de beslisboom begrepen.

6. Is het voor u duidelijk wat het doel van de beslisboom is?

Door alle respondenten wordt gesteld dat voor hen duidelijk is wat het doel van de beslisboom is. Hierbij verwijzen respondenten 3 en 5 naar de uitleg die aan het begin van beslisboom wordt gegeven, zij vinden dat hiermee duidelijk uiteen wordt gezet wat het doel van de beslisboom is. Respondent 2 geeft als toelichting dat de bedoeling van de beslisboom is het toetsen van de toegepaste ontslagprocedure en de juridische risico's van een onterecht ontslag op staande voet inzichtelijk te maken. Uit deze opmerking kan afgeleid worden dat niet volledig duidelijk is dat de beslisboom voorafgaand aan een ontslagprocedure gebruikt moet worden. Dit zal dan ook duidelijk worden benoemd in de toelichting op de beslisboom. Respondent 1 geeft aan dat door het doorlopen van de beslisboom je geen fouten maakt en niet in een juridisch benarde situatie terecht komt. Ook hier blijkt uit dat niet duidelijk is dat de beslisboom voorafgaand als informatiemiddel gebruikt dient te worden en niet zozeer als een handleiding. Dit zal dus duidelijker naar voren moeten komen in de toelichting op de beslisboom.

7. Hieronder kunt u opmerkingen maken die nog niet aan bod zijn gekomen naar aanleiding van de bovenstaande vragen.

Respondenten 2 tot en met 4 hebben gebruik gemaakt van de mogelijkheid om opmerkingen te geven.

Respondent 2 geeft aan dat in de toelichting, aan het begin van de beslisboom, wordt verwezen naar 'dit'. Voor de gebruiker is niet duidelijk wat met 'dit' wordt bedoeld. Deze verwijzing zal dus anders vormgegeven moeten worden, zodat de gebruiker begrijpt wat hiermee wordt bedoeld. Verder geeft hij aan dat de beslisboom persoonlijker kan door bij alle situaties een vraag op te nemen. Dit is echter in sommige gevallen niet mogelijk, waardoor er gekozen is voor een tekstuele toelichting.

Respondent 3 merkt op dat duidelijker aangegeven kan worden voor wie de beslisboom is bedoeld, werkgever of werknemer. Aangezien de beslisboom uiteindelijk geplaatst zal worden in een portaal dat alleen voor werkgevers toegankelijk is zal dit niet worden toegelicht in de tekst. Hiernaast merkt zij op dat het handig zou zijn om een index aan te brengen in de beslisboom, waardoor de gebruiker weet waar in de beslisboom hij/zij is en welke antwoorden er op voorgaande vragen zijn gegeven. Hier zal invulling aan gegeven worden door het toevoegen van de 'Audit Trail' functie.

Respondent 4 merkt op dat het niet duidelijk was hoeveel vragen er nog zouden volgen en wanneer het einde van de beslisboom is bereikt. Berkeley Publisher kent geen functie om te laten zien hoeveel vragen er nog volgen. Wel kan duidelijker worden weergegeven als het eindpunt is bereikt door een tekstuele toelichting op te nemen. Hiernaast wordt opgemerkt dat er nog een aantal taalfouten in de beslisboom staan. Voordat de beslisboom wordt afgerond zal deze nog een keer volledig op spelling en taal worden gecheckt.

Respondent 5 merkt op dat hij het handig zou vinden om een index te hebben, die aangeeft op hoeveel procent van de beslisboom je bent. Zoals hierboven aangegeven is dit niet mogelijk, wel wordt de 'Audit Trail' functie toegevoegd, waardoor het doorlopen van de beslisboom ook al een stuk overzichtelijker wordt.

Al met al valt uit de feedback van de leken te concluderen dat de beslisboom wat taal en gebruik betreft laagdrempelig genoeg is, het merendeel geeft namelijk aan de beslisboom zelfstandig te kunnen doorlopen en de inhoud en bedoeling van de beslisboom te begrijpen. Hierbij zal alleen duidelijker uitgelegd moeten worden, aan het begin van de beslisboom,

dat deze is bedoeld om preventief informatie te vergaren. Uit de opmerkingen blijkt vervolgens dat veel respondenten het prettig zouden vinden als ze meer inzicht kregen in hun positie binnen de beslisboom en hun antwoorden op voorgaande vragen. Er is geen functie mogelijk die laat zien hoeveel vragen er nog komen, wel kan de 'Audit Trail' functie worden toegevoegd aan de hand waarvan de antwoorden op voorgaande vragen bekeken kunnen worden. Hiermee zal het doorlopen van de beslisboom overzichtelijker worden. Tot slot zal de beslisboom uiteindelijk nogmaals volledig op taal- en spelfouten gecontroleerd worden.

Juristen:

1. Welke opmerkingen heeft u ten aanzien van de gekozen volgorde van de juridische risico's?

Respondent 1 merkt op dat zij iets mist tussen de vervaltermijn en de scenario's. Wellicht springt de beslisboom hier van de hak op de tak door meteen door te gaan naar de verschillende scenario's, zonder eerst een duidelijke conclusie te trekken. Er zal dan een duidelijke koppeling worden gemaakt tussen het in beroep gaan van werknemer en de mogelijke scenario's.

Respondent 2 merkt op dat het wellicht beter is om de volgorde van de vragen, omtrent de wettelijke voorwaarden van het ontslag op staande voet, te veranderen. De reden hiervoor is dat de vraag omtrent de dringende reden vrij complex is, indien eerst wordt gevraagd of er onverwijld is medegedeeld en het daar al op stuk loopt, hoeft de complexe vraag van de dringende reden niet meer aan bod te komen. Hiernaast wordt opgemerkt dat het wellicht een idee is om eerst de vervaltermijn aan bod te laten komen, zoals de vervaltermijn of de juiste persoon ontslag heeft gegeven. Er is gekozen voor deze volgorde, omdat deze aansluit bij de manier waarop het in de praktijk in de meeste gevallen zal verlopen. Namelijk het ontstaan van een dringende reden, waarna onverwijld wordt medegedeeld en beëindigd en wellicht de werknemer hiertegen in beroep gaat. Deze volgorde zal dan ook gehandhaafd worden.

Respondent 3 heeft geen opmerkingen ten aanzien van de volgorde van de juridische risico's.

Respondent 4 merkt op dat de volgorde van de juridische risico's heel goed is en dat de voorwaarden netjes worden afgewerkt voordat er een conclusie wordt getrokken.

Wel wordt opgemerkt dat de juridische risico's niet geheel chronologisch zijn weergegeven, omdat bijvoorbeeld hoger beroep pas volgt na een procedure bij de kantonrechter, maar bij de scenario's hier wel meteen voor kan worden gekozen. Aangezien het onhandig is voor de gebruiker, welke alleen informatie wil over hoger beroepskwesties, om eerst de hele procedure in eerste aanleg te doorlopen en dan pas bij zijn relevante informatie te komen, is voor deze opbouw gekozen. Efficiënt gebruik van de beslisboom speelt hierbij een rol.

Verder noemt ze als voorbeeld dat een concurrentiebeding pas vervalt als het onterecht ontslag op staande voet is komen vast te staan. Dit is een terechte opmerking. Om deze reden is het gevolg ook dusdanig geformuleerd dat er niet staat dat het per definitie vervalt, maar alleen als er sprake is van vernietiging van het ontslag op staande voet. Hierbij wordt ook opgemerkt dat het vreemd is dat je bij scenario's kiest voor 'Berusting in het ontslag en verzoek aan de kantonrechter door de medewerker om vergoedingen toe te kennen' en dan vervolgens bij verval van het concurrentiebeding komt. Dit is een terechte opmerking, de volgorde van deze risico's zal dan ook nogmaals worden bekeken. Tot slot kon bij de conclusie van deze keuze het Word-document niet worden gedownload, ook hier zal worden bekeken hoe dit kan.

Respondent 5 merkt op ten aanzien van het scenario 'Berusting in het ontslag en verzoek aan de kantonrechter door de medewerker om vergoedingen toe te kennen', dat zij in haar advisering altijd begint met de transitievergoeding en daarna pas de vergoeding i.v.m.

onregelmatige opzegging en de billijke vergoeding. Er is in de beslisboom juist gekozen om te beginnen met de vergoeding in verband met onregelmatige opzegging en de billijke vergoeding, omdat deze in principe altijd van toepassing zijn bij dit scenario. Verder wordt opgemerkt dat ze het vervallen van een concurrentiebeding wellicht beter vindt als sluitstuk. Aangezien respondent 4 dit ook al opmerkte zal de volgorde worden aangepast. Verder is opgemerkt dat de uitleg omtrent proces- en advocatenkosten niet is opgenomen bij dit scenario. Aangezien deze respondent de eerste versie van de beslisboom heeft bekeken stond deze toelichting er nog niet in. Deze is naderhand nog toegevoegd.

2. Heeft u opmerkingen ten aanzien van de uitleg van de juridische begrippen?

Respondent 1 heeft opgemerkt dat er wellicht een kader ontbreekt ten aanzien van het onverwijld mededelen. Er zal extra informatie worden gegeven omtrent het onverwijld mededelen. Verder wordt opgemerkt dat de formulering van de vraag inzake de vervaltermijn wellicht anders ingekleed kan worden, aangezien er niet kan worden voorspeld wat een werknemer gaat doen. Ook hier is een rol weggelegd voor een duidelijke toelichting van de bedoeling van de beslisboom.

Respondent 2 merkt ten aanzien van de onverwijldheid op dat er voortvarend, maar ook zorgvuldig gehandeld dient te worden. Deze zorgvuldige behandeling kan rechtvaardigen dat je iets langer doet over het onverwijld mededelen. Verder wordt een opmerking gemaakt over de formulering van de vragen, wat al vaker aan bod is gekomen in deze analyse. De bedoeling van de beslisboom zal dan ook duidelijker moeten worden toegelicht.

Wat betreft het onregelmatig opzeggen wordt opgemerkt dat hier een vraag van gemaakt kan worden waaraan de beschreven conclusies gekoppeld worden. Dit is een terechte opmerking en zal dan ook op die manier worden doorgevoerd in de beslisboom.

Tot slot volgen een aantal opmerkingen over het gebruik van de juiste juridische terminologieën en een aantal taalkundige opmerkingen, deze zullen tijdens de laatste controle van de beslisboom worden meegenomen.

Respondent 3 heeft een aantal taalkundige opmerkingen geplaatst bij de uitleg van de juridische risico's. Hiernaast merkt ze op dat het wellicht beter is om het onverwijld mededelen en onverwijld beëindigen in één vraag op te nemen. De reden hiervoor is dat het mededelen aan een werknemer, dat diegene op staande voet ontslagen is, ook de beëindiging van het dienstverband met zich meebrengt. Er zijn echter ook situaties denkbaar dat een werkgever iemand op staande voet ontslaat, dit mededeelt maar iemand pas na het afmaken van zijn dienst wegstuurt en daarmee het dienstverband beëindigt. Er zijn dus situaties denkbaar waarin mededelen en beëindigen niet samenvallen, daarom worden deze vragen apart worden gesteld.

Respondent 4 merkt op dat het wellicht beter is om bij de dringende reden een slag om de arm te houden, omdat de kwalificatie dringende reden vaak afhangt van de omstandigheden van het geval. Verder wordt opgemerkt dat bij onverwijld beëindigen en mededelen er wellicht meer handvaten kunnen worden gegeven voor de gebruiker om duidelijk te maken wat deze begrippen precies inhouden. Er zal worden bekeken of deze begrippen duidelijker gemaakt kunnen worden.

Respondent 5 merkt op dat de termen vernietiging en herstel door elkaar worden gebruikt. Na een revisie van de beslisboom is dit aangepast. Alleen in hoger beroep wordt er nu gesproken van herstel en in eerste aanleg van vernietiging. Dit sluit aan bij de wettelijke terminologie. Tot slot werd ook door deze respondent opgemerkt dat het begrip onverwijld beter toegelicht moet worden. Zoals is aangegeven zullen de vragen omtrent 'onverwijldheid' nogmaals onder de loep worden genomen.

3. Zijn volgens u alle relevante juridische risico's van een onterecht gegeven ontslag op staande voet weergegeven in de beslisboom? Licht uw antwoord toe

Respondent 1 merkt op dat ze de billijke vergoeding mist bij het scenario van de kantonrechter. Deze is echter wel opgenomen, vandaar dat deze opmerking niet verder wordt behandeld.

Respondent 2 verwijst bij deze vraag naar de onder vraag twee behandelde opmerkingen.

Respondent 3 heeft hier geen opmerkingen over gemaakt.

Respondent 4 merkt op dat zij alle juridische risico's in de beslisboom ziet terugkomen.

Respondent 5 merkt op dat alle juridische risico's in de beslisboom staan. Hierbij wordt opgemerkt dat er door consequenter gebruik van de begrippen een duidelijker beeld kan worden gevormd van de juridische risico's.

4. Zijn de juridische risico's volledig genoeg beschreven en weergegeven in de beslisboom? Licht uw antwoord toe

Volgens respondent 1 zijn de juridische risico's over het algemeen helder en duidelijk beschreven. Verder worden hier geen opmerkingen gemaakt.

Respondent 2 merkt op dat hij nuancering mist in de juridische risico's. Hierbij wordt als voorbeeld genoemd, de transitievergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen door een werknemer. Door de term 'onaanvaardbaar' op te nemen wordt de juiste nuance aangebracht in de beslisboom. Verder wordt opgemerkt dat er verwezen zou kunnen worden naar www.rechtspraak.nl, voor een overzicht van de griffierechten. Ook dit is een terechte opmerking en is derhalve doorgevoerd in de beslisboom.

Respondent 3 merkt op dat de conclusie bij een terecht ontslag op staande voet erg kort door de bocht is. Om hier meer diepgang aan te geven zal worden toegelicht dat persoonlijke omstandigheden een rol kunnen spelen in het ontslag op staande voet. De gezichtspunten die geformuleerd zijn in de vaste jurisprudentie zullen worden opgenomen om de gebruiker een beeld te geven van welke factoren meegewogen worden door een rechter.

Respondent 4 merkt op dat zij denkt dat de juridische risico's duidelijk en helder genoeg zijn omschreven in de beslisboom. Wel wordt opgemerkt dat wellicht iets duidelijker moet worden toegelicht wat de griffierechten zijn.

Respondent 5 merkt op dat het geven van een voorbeeld van de billijke vergoeding het voor de gebruiker duidelijker wordt wat deze kan bedragen. Net als respondent 2 merkt respondent 5 op dat de onregelmatige opzegging duidelijker mag worden toegelicht. Zoals hierboven al opgemerkt zal dit risico worden omgevormd van een tekstuele toelichting tot een vraag met een toelichting per specifiek geval.

5. Zou u dit een geschikt middel vinden om in de praktijk te gebruiken? Licht uw antwoord toe

Respondent 1 merkt op dat haar dit een geschikt middel lijkt voor bijvoorbeeld een HR-functionaris. Hiernaast merkt ze op dat bepaalde punten in de beslisboom alsnog een aanleiding kunnen zijn om een advocaat in te schakelen. In principe is dit ook de bedoeling, omdat de beslisboom als aanvulling en informatiemiddel dient voor de gebruiker en niet ter vervanging van een advocaat. Dit zal dan ook duidelijker gecommuniceerd moeten worden aan de gebruiker.

Respondent 2 lijkt het een geschikt middel om een eerste risico-inventarisatie omtrent dit onderwerp te maken.

Respondent 3 merkt op dat zij dit een geschikt middel zou vinden om in de praktijk te gebruiken.

Respondent 4 merkt op dat het haar een geschikt middel lijkt om te gebruiken als handvat/leidraad/geheugensteun.

Respondent 5 merkt op dat de beslisboom haar een geschikt middel lijkt om te gebruiken in de praktijk. De begrippen moeten dan wel consequenter worden gebruikt en meer toelichting omtrent bepaalde risico's is dan een vereiste.

6. Hieronder kunt u opmerkingen geven die nog niet aan bod zijn gekomen naar aanleiding van bovenstaande vragen.

Respondent 1 heeft geen aanvullende opmerkingen.

Respondent 2 merkt op dat erop gelet moet worden dat de juiste juridische terminologie wordt gebruikt. Hiernaast merkt hij op dat er voor gekozen kan worden om de beslisboom toepasbaar te maken voor werknemers en werkgevers. Zoals eerder aangegeven is dit niet aan de orde, omdat VDT enkel ondernemers bijstaat.

Respondent 3 merkt op dat het ontslag op staande voet een lastig vraagstuk blijft, met grote gevolgen voor de werknemer. Hierdoor zullen kantonrechters deze zaken kritisch toetsen. Daarom merkt zij op dat het verstandig blijft om altijd een arbeidsrechtadvocaat te raadplegen voordat er wordt overgegaan tot ontslag op staande voet. Om dit duidelijk te maken aan de gebruiker zal er in de overzichten van de juridische risico's een disclaimer worden opgenomen om altijd contact op te nemen met een advocaat.

Respondent 4 merkt op dat ze geen inhoudelijke opmerkingen heeft. Wel zou het volgens haar de leesbaarheid van de beslisboom vergroten als er meer gebruik wordt gemaakt van witregels in de tekst. Dit zal in de laatste revisie worden meegenomen.

Respondent 5 merkt op dat de bedoeling van de beslisboom duidelijker mag worden uitgelegd. Dit zal dus duidelijker worden toegelicht aan het begin van de beslisboom.

Cliënten

1. Heeft u de beslisboom zelfstandig kunnen doorlopen, zo ja wat viel u hierbij op, indien nee waar lag dit aan?

Respondent 1 merkt op dat hij de beslisboom zelfstandig heeft kunnen doorlopen, hierbij is hem niets bijzonders opgevallen.

Respondent 2 merkt op dat hij de beslisboom zelfstandig heeft kunnen doorlopen.

Respondent 3 merkt op dat hij de beslisboom eerst heeft doorlopen om een beeld te krijgen van de inhoud. Hierna is hij deze gerichter gaan doorlopen naar aanleiding van de meegezonden casussen.

Respondent 4 heeft de beslisboom zelfstandig kunnen doorlopen zo blijkt uit zijn feedback. Wel wordt er een opmerking geplaatst bij de vraag over de dringende reden. Volgens deze respondent zou het de leesbaarheid van deze vraag vergroten als de voorbeelden niet worden opgesomd, maar in lopende zinnen worden gevormd.

2. Schets kort de positie die u inneemt, naar aanleiding van de fictieve casus (zie bijlage).

Ten aanzien van de eerste casus merkt respondent 1 op dat er sprake is van een onterecht ontslag op staande voet. Dit is echter niet het geval aangezien in de casus staat dat aan alle drie de wettelijke vereisten is voldaan en er buiten de beroepstermijn een verzoekschrift is ingediend bij de kantonrechter. Ten aanzien van casus 2 merkt respondent 1 terecht op dat er sprake is van een onterecht ontslag op staande voet, in dit geval is er niet onverwijld beëindigd. Naar aanleiding van telefonisch contact met de respondent bleek dat hij ook de juiste juridische risico's had weten te vinden via de beslisboom. Dit was niet opgenomen in zijn feedback, omdat hij dacht dat dit niet bij de vraag hoorde. Wat betreft casus 1 merkte de respondent op dat hij over de vervaltermijn heen heeft gelezen.

Respondent 2 merkt op dat in casus 1 sprake is van een terecht ontslag op staande voet en de zaken met vertrouwen tegemoet kan zien. Dit is een correct antwoord, omdat er i.c. aan alle wettelijke vereisten is voldaan en de werknemer niet binnen twee maanden na het

ontslag op staande voet hiertegen in beroep is gegaan. Ten aanzien van de tweede casus merkt hij terecht op dat de werknemer niet zijn diensten had mogen afmaken. Hierdoor ligt het in de handen van de rechter, zo stelt respondent 2 terecht. Ook hier is telefonisch contact opgenomen met de respondent, waaruit bleek dat hij de juiste juridische risico's had weten te vinden.

Respondent 3 stelt dat er volgens hem in casus 1 geen sprake is van een terecht ontslag op staande voet. Hierbij verwijst hij naar het feit dat er geen voorafgaande waarschuwingen of iets dergelijks zijn gegeven. Het feit dat er buiten de vervaltermijn beroep is ingesteld heeft deze respondent niet opgemerkt. Naar aanleiding van telefonisch contact met de respondent bleek dat hij dit wel had opgemerkt, maar dacht dat dit niet relevant was doordat er geen sprake was van voorafgaande waarschuwingen.

Ten aanzien van casus 2 leek deze respondent de dringende reden voldoende om een ontslag op staande voet te geven. Hierbij merkt hij echter op dat het wellicht niet handig is om de werknemer zijn diensten af te laten maken. De respondent heeft hiermee de achilleshiel van deze casus weten te vinden, deze is hierna echter niet ingevoerd in de beslisboom. Ook dit is ter sprake gekomen tijdens het telefonisch contact, ten aanzien hiervan merkte hij op dat hij het laten "uitwerken" van werknemer niet koppelde aan de vraag omtrent beëindiging van het dienstverband. Indien dit vaker blijkt uit de feedback zal naar de vraagstelling en toelichting gekeken moeten worden.

Respondent 4 merkt op dat er bij de eerste casus sprake is van overschrijding van de vervaltermijn. Dit is de juiste conclusie ten aanzien van deze casus. Wat betreft casus 2 merkt de respondent op dat er sprake is van berusting in het ontslag en verzoek om vergoedingen. Aangezien er niet onverwijld is beëindigd, is er sprake van onterecht ontslag op staande voet. Door het feit dat de werknemer niet meer terug in dienst wil bij de werkgever is berusting in het ontslag en verzoek om vergoedingen de juiste conclusie.

Deze respondent heeft bij beide casussen, aan de hand van de beslisboom, de juiste juridische risico's kunnen vinden.

Al met al weten de meeste respondenten de juiste juridische risico's bij de casussen te vinden. Achteraf bleek dat de casussen die zijn geformuleerd wellicht niet duidelijk genoeg waren. Zo is een aantal keer een opmerking gemaakt over de termijnoverschrijding in casus 1. De reden hiervoor kan zijn dat in de casus wordt gesproken van negen weken en in de beslisboom van twee maanden. Dit kan verwarrend werken. Ook werd een aantal keer het laten uitwerken van de werknemer, in casus 2, niet gekoppeld aan onverwijld beëindigen. Op grond hiervan is de formulering van deze vraag veranderd.

3. Wat was uw algemene indruk over het gebruiken van een beslisboom?

Respondent 1 merkt op dat hij het gebruiken van een beslisboom overzichtelijk en duidelijk vond. Verder worden er geen opmerkingen geplaatst.

Respondent 2 merkt op dat er meer logica achter de beslisboom lijkt te zitten dan hij aanvankelijk dacht. Hiernaast merkt hij op dat het te downloaden overzicht een goed beeld geeft van de juridische risico's.

Respondent 3 geeft aan dat hij het gebruik in het begin even wennen vond, omdat dit niet tot zijn dagelijkse bezigheden hoort. Ook omdat hij niet alle juridische gronden wist, door het feit dat hij weinig kennis had over het ontslag op staande voet. Tijdens het telefonisch contact met deze respondent bleek dat dit niet lag aan de formulering van de beslisboom, maar aan het feit dat hij weinig kennis had van het ontslag op staande voet zelf.

Respondent 4 merkt op dat het hem een handig middel lijkt om preventief te raadplegen.

4. Zou u dit een geschikt middel vinden om in de praktijk te gebruiken? Licht uw antwoord toe

Respondent 1 merkt op dat hij dit een geschikt middel zou vinden in de praktijk, maar dan wel als hulpmiddel en niet als middel wat leidt tot een eindbeslissing. Dit sluit aan bij de bedoeling van de beslisboom, namelijk het zijn van een aanvullend informatiemiddel.

Respondent 2 merkt op dat hem dit een zeer geschikt middel lijkt om in de praktijk te gebruiken. Hij merkt op dat ondanks dat iedere situatie anders is kan de beslisboom helpen bij het voorbereiden van een volgende stap. Dit kan volgens hem weer nuttig zijn in het verloop van het proces van een ontslag op staande voet.

Respondent 3 laat weten dat hem dit een geschikt middel lijkt om eerst een beeld te krijgen van de juridische risico's en om bewuster te worden van deze risico's. Anderzijds stelt hij dat hij nog altijd juridisch advies zal inwinnen voordat hij stappen zal ondernemen. Deze opmerking sluit aan bij de bedoeling van de beslisboom, namelijk een informatiemiddel dat preventief geraadpleegd wordt. Dat er na raadpleging van de beslisboom alsnog juridisch advies ingewonnen moet worden behoort tot de mogelijkheden. Daarom wordt in het overzicht van de juridische risico's ook opgemerkt dat er wordt geadviseerd om altijd contact op te nemen met VDT.

Volgens respondent 4 is dit een geschikt middel om in de praktijk te gebruiken, voor het krijgen van een eerste indicatie van de juridische risico's. Dit sluit naadloos aan op de bedoeling van de beslisboom.

5. Welke opmerking heeft u ten aanzien van de efficiëntie van de beslisboom?

Ten aanzien van de efficiëntie merkt respondent 1 op dat hij de beslisboom graag beknopter zou zien. Naar aanleiding van telefonisch contact, blijkt dat hij hiermee bedoelt dat hij de beslisboom in zijn geheel beknopter zou willen zien. Naar aanleiding van deze opmerking zal de beslisboom nogmaals worden bekeken en indien mogelijk beknopter worden gemaakt.

Respondent 2 merkt op dat het handig zou zijn om naast het overzicht van de juridische risico's ook een schema met de antwoorden op de gegeven vragen te hebben. Zoals bij de leken is benoemd zal dit worden bewerkstelligd door de 'Audit Trail' functie.

Respondent 3 heeft geen opmerkingen ten aanzien van de efficiëntie van de beslisboom.

Respondent 4 merkt op dat het hem een efficiënt middel lijkt om impuls beslissingen te voorkomen.

6. Hieronder kunt u opmerkingen geven die nog niet aan bod zijn gekomen naar aanleiding van bovenstaande vragen.

Respondent 1 heeft geen aanvullende opmerkingen.

Respondent 2 heeft geen aanvullende opmerkingen.

Respondent 3 heeft geen aanvullende opmerkingen.

Respondent 4 heeft geen aanvullende opmerkingen.

Bijlage 7: Inge vulde richtvragen testpanel

Om de betrouwbaarheid van de bronnen te garanderen, zijn de ingevulde formulieren één-op-één overgenomen in de bijlagen. Eventuele spel- en taalfouten die in de formulieren staan zijn derhalve niet gewijzigd.

Leken: Respondent 1

Naam:

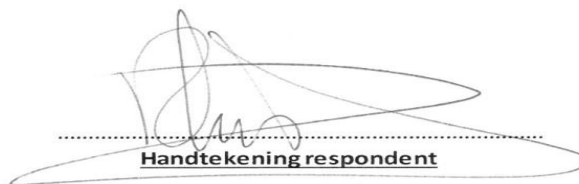
Beroep/functie: *MANAGER Zorg*

Datum:

31-3-2017

Richtvragen ter beoordeling van de conceptbeslisboom

1. Heeft u de beslisboom zelfstandig kunnen doorlopen, zo ja wat viel u hierbij op, indien nee waar lag dit aan?
Ja wel zelfstandig kunnen doorlopen maar ik heb het wel een paar keer moeten doorlopen voordat ik het begreep hoe het werkte
2. Wat was uw algemene indruk over het gebruiken van een beslisboom?
Ingewikkeld. Er is geen overzicht als er een keuze wordt gemaakt voor ja of nee waardoor je niet weet waar je in het proces zit
3. Zou u dit een geschikt middel vinden om in de praktijk te gebruiken? Licht uw antwoord toe
Nee. Het is te onoverzichtelijk en er wordt taal in gebruikt die niet uit onze praktijk komt
4. Wat vond u van het taalgebruik in de beslisboom?
Te juridisch. Komt niet overeen met onze praktijk
5. Heeft u de inhoud van de beslisboom begrepen?
Uiteindelijk na een aantal keren lezen en door te oefenen met aanklikken
Wel
6. Is het voor u duidelijk wat het doel is van de beslisboom? Licht uw antwoord toe
Ja. Door de stappen goed te volgen maak je geen fouten waardoor je niet in een vervelende juridische situatie terecht komt
7. Hieronder kunt u opmerkingen geven die nog niet aan bod zijn gekomen naar aanleiding van bovenstaande vragen.
Geen opmerkingen



Handtekening respondent

Naam: Respondent 2

Beroep/functie: Business controller van Hart en Vaat Centrum, Academisch Ziekenhuis Maastricht

Datum: 24-03-2017

Richtvragen ter beoordeling van de conceptbeslisboom

1. Heeft u de beslisboom zelfstandig kunnen doorlopen, zo ja wat viel u hierbij op, indien nee waar lag dit aan?

Ja de beslisboom is opgesteld voor werkgevers. Een onpartijdige opstelling. Levert ook een beeld op van werkhouders. dit kunnen ook klanten worden!

2. Wat was uw algemene indruk over het gebruiken van een beslisboom?

Bij terecht inslag als het een overzienbare boom. Bij onterecht dit slag wordt vooral de vergoedingen in overzichtslijst. je neemt 3 vergoedingen, daarna volgen bijkomende vergoedingen, transitie vergoeding

3. Zou u dit een geschikt middel vinden om in de praktijk te gebruiken? Licht uw antwoord toe

Ja zeker maar note mijn opmerkingen. daarna alog. kosten → kunnen werknemers daar allemaal aanspraak op maken?

4. Wat vond u van het taalgebruik in de beslisboom?

dese was helder en duidelijk

5. Heeft u de inhoud van de beslisboom begrepen?

Ja dese was duidelijk

6. Is het voor u duidelijk wat het doel is van de beslisboom? Licht uw antwoord toe

dese beslisboom is om ondernemers bedriegt → zoals genoemd maak dese boom ook voor werknemers aantrekkelijk. doel is om de toegestane uitslag procedure te toetsen en de gevolgen te maken

7. Hieronder kunt u opmerkingen geven die nog niet aan bod zijn gekomen naar aanleiding van bovenstaande vragen.

Op de eerste pagina verwijst je naar dit & onduidelijk is waar je naar verwijst. Ik neem dan dat je de situatie daaronder bedoelt. Het kan ook zo:

Je kunt het ook persoonlijker maken. zet om alle situaties een hokje en vraag welke situatie van toepassing is. indien ze 1 aan vinken dan is er sprake van dringende reden als geen situatie van toepassing is dan volgt onterecht beslisboom.

Handtekening respondent



Respondent 3

Naam:

Beroep/functie: Opleidingscoördinator HBO Verpleegkunde

Datum: 5 april 2017

Richtvragen ter beoordeling van de conceptbeslisboom

1. Heeft u de beslisboom zelfstandig kunnen doorlopen, zo ja wat viel u hierbij op, indien nee waar lag dit aan? **Ja ik heb de beslisboom doorlopen. Ik heb wel een aantal keren teruggeklikt om de tekst nog eens te lezen..**

2. Wat was uw algemene indruk over het gebruiken van een beslisboom? De stappen waren duidelijk. In de tekst van de start werd helder uitgelegd wat de bedoeling was. **Wel was het voor mij niet geheel duidelijk of de informatie alleen voor de werkgever bedoeld was of ook voor de medewerker. Ik zou graag willen weten waar ik ben gebleven in de stappen. Het zou helpen als ik bijvoorbeeld links de stappen zou kunnen zien (index).**

3. Zou u dit een geschikt middel vinden om in de praktijk te gebruiken? Licht uw antwoord toe.

Het geeft wel heldere informatie. Ik zou het wel gebruiken.

4. Wat vond u van het taalgebruik in de beslisboom?

Duidelijk.

5. Heeft u de inhoud van de beslisboom begrepen?

Ik heb wel even moeten oefenen. Bij ja ga je een andere richting uit dan bij een nee antwoord terwijl deze informatie ook belangrijk kan zijn om toch te weten.

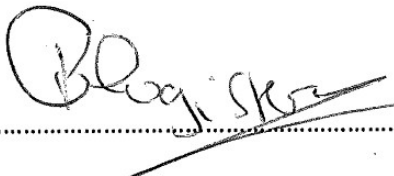
6. Is het voor u duidelijk wat het doel is van de beslisboom? Licht uw antwoord toe

Ja. In het begin wordt dit goed uitgelegd.

7. Hieronder kunt u opmerkingen geven die nog niet aan bod zijn gekomen naar aanleiding van bovenstaande vragen.

Duidelijk instrument. Ik zou wel duidelijker aangeven voor wie het bedoeld is: werkgever of werknemer.

Daarnaast is het fijn als je ziet waar je in de beslisboom bent aangekomen door bijvoorbeeld een index aan te brengen aan de linker kant.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "B. Logi. SKZ", written over a horizontal dotted line.

Handtekening respondent

Naam:

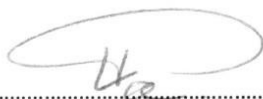
Beroep/functie: productmanager welzijn

Datum: 09-04-2017

Richtvragen ter beoordeling van de conceptbeslisboom

1. Heeft u de beslisboom zelfstandig kunnen doorlopen, zo ja wat viel u hierbij op, indien nee waar lag dit aan?
Ik miste een inleiding. Was op zoek naar de casus, maar in werkelijkheid gebruik je hem natuurlijk vanuit je eigen casus. Was nu even verwarrend. Verder prima. *
2. Wat was uw algemene indruk over het gebruiken van een beslisboom?
Een erg handige werkwijze.
3. Zou u dit een geschikt middel vinden om in de praktijk te gebruiken? Licht uw antwoord toe
Ja, werkt lekker snel. Je krijgt zo geen overbodige informatie. To the point.
4. Wat vond u van het taalgebruik in de beslisboom?
Leest prettig.
5. Heeft u de inhoud van de beslisboom begrepen?
Ja, interessant om even te doorlopen.
6. Is het voor u duidelijk wat het doel is van de beslisboom? Licht uw antwoord toe
Ja.
7. Hieronder kunt u opmerkingen geven die nog niet aan bod zijn gekomen naar aanleiding van bovenstaande vragen.
Het was onduidelijk hoeveel vragen er nog zouden volgen. Bij het einde dacht ik dat mijn computer vast liep. Was niet helder dat dit de laatste vraag was.

* Er zitten nog wat taalfoutjes in
Vraag 1 • voorval die → voorval dat
• * → waar verwijst dit naar?
Vraag 2 • onmiddellijk → onmiddellijk



Handtekening respondent

Respondent 5

Naam:

Beroep/functie: Manager Programma Integratie Zuyderland

Datum: 6 april 2017

Richtvragen ter beoordeling van de conceptbeslisboom

1. Heeft u de beslisboom zelfstandig kunnen doorlopen, zo ja wat viel u hierbij op, indien nee waar lag dit aan? **Ja ik heb de beslisboom doorlopen.**
In de tekst zitten enkele taalfouten :
1e vraag:
voorval die = dat
Voetnoot * is niet terug te vinden
Opsommingstekens verdienen een mooiere lay-out
Taalgebruik: buiten staat geraakt (??)
Onder andere is altijd niet limitatief (dus overbodig op te merken)
2e vraag:
Onmiddellijk = onmiddellijk
2. Wat was uw algemene indruk over het gebruiken van een beslisboom? De stappen waren duidelijk. In de tekst van de start werd helder uitgelegd wat de bedoeling was. **Tekst is duidelijk, waardoor doel helder is.**
3. Zou u dit een geschikt middel vinden om in de praktijk te gebruiken? Licht uw antwoord toe. **Zeker, ik vond het ook een interessante opsomming**
4. Wat vond u van het taalgebruik in de beslisboom?
Duidelijk, een enkele keer te juridisch (maar mogelijk noodzakelijk)
5. Heeft u de inhoud van de beslisboom begrepen?
Ik meen van wel..
6. Is het voor u duidelijk wat het doel is van de beslisboom? Licht uw antwoord toe
Ja. Duidelijke toelichting.
7. Hieronder kunt u opmerkingen geven die nog niet aan bod zijn gekomen naar aanleiding van bovenstaande vragen.
Ik zou nog aandacht besteden aan de Lay-out, aangeven op hoeveel procent van de vragenlijst iemand is, en de save en load session button centraal in beeld te houden



.....

Handtekening respondent

Juristen:

Respondent 1

Naam:

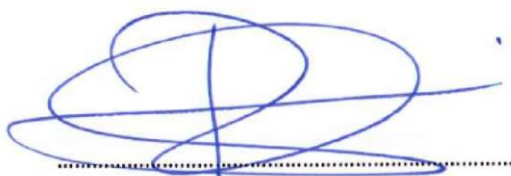
Beroep/functie: advocaat

Datum: 3 april 2017

Richtvragen ter beoordeling van de conceptbeslisboom

1. Welke opmerkingen heeft u ten aanzien van de gekozen volgorde van de juridische gevolgen?
Ik mis iets tussen de vervaltermijn en de scenario's. Zo kan niet alleen het Hof een billijke vergoeding toekennen.
2. Heeft u opmerkingen ten aanzien van de uitleg van de juridische begrippen?
Je hebt de dringende reden best uitgebreid uitgewerkt met voorbeelden. Als ik dan bij de vraag over onverwijldheid kom, zou ik als leek denk ik niet goed weten wat nu de kaders zijn. Wanneer is het nu juist niet onverwijld?
Ik zou de vervaltermijn misschien iets anders proberen in te kleden. Ik begrijp dat je een stap moet maken in de beslisboom, maar hoe weet je nu wat een werknemer gaat doen?
Is de juiste juridische kwalificatie ook wel de vraag of een medewerker tegen het ontslag in beroep komt?
3. Zijn volgens u alle relevante gevolgen van een onterecht gegeven ontslag op staande voet weergegeven in de beslisboom? Licht uw antwoord toe
Ik denk dat je in de stap kantonrechter nog wel elementen mist, zoals de billijke vergoeding.
4. Zijn de gevolgen volledig genoeg beschreven en weergegeven in de beslisboom? Licht uw antwoord toe
Dat wat je beschreven hebt is over het algemeen helder en duidelijk voor een leek.
5. Zou u dit een geschikt middel vinden om in de praktijk te gebruiken? Licht uw antwoord toe
Voor een HR-functionaris kan het een handleiding zijn. Als je het commercieel zou gebruiken zouden er nog wat valkuilen in kunnen zodat er op een aantal plekken een trigger in zit om toch vooral een advocaat in te schakelen.
6. Hieronder kunt u opmerkingen geven die nog niet aan bod zijn gekomen naar aanleiding van bovenstaande vragen.

.....
.....
.....



Handtekening respondent

Naam:

Beroep/functie: docent

Datum: 3-4-2017

boom

1. Welke opmerkingen heeft u ten aanzien van de gekozen volgorde van de juridische gevolgen? Zou je niet eerst beginnen met het “tackelen” van de formele vragen? Denk aan de vervaltermijn of de juiste persoon om ontslag te geven?
Ik vond het ook moeilijk om meteen in een heel stuk tekst terecht te komen over de dringende reden. Misschien is het handiger om te vragen welke reden ten grondslag ligt aan het ontslag. Om vervolgens via een omweg weer op jouw vragenlijst terecht te komen. Nu laat je de moeilijke beslissing aan de werkgever over. Natuurlijk is de van mening dat de reden terecht is. Daarbij heb je nog niets gezegd over de bagatelzaken. Het is dus moeilijk zat om te bepalen of de reden dringend is.
Ware het ook niet handiger geweest om te beginnen met onverwijld beëindigen of onverwijld mededelen? Misschien zijn dat voor de werkgever wat makkelijker in te schatten vereisten. Dan kom je sneller tot een eindpunt (namelijk onterecht ontslag op staande voet?) en hoef je niet langs de hoeveelheid vragen bij dringende reden?
2. Heeft u opmerkingen ten aanzien van de uitleg van de juridische begrippen?
Zie opmerkingen.
3. Zijn volgens u alle relevante gevolgen van een onterecht gegeven ontslag op staande voet weergegeven in de beslisboom? Licht uw antwoord toe
Zie opmerkingen.
4. Zijn de gevolgen volledig genoeg beschreven en weergegeven in de beslisboom? Licht uw antwoord toe
Zie opmerkingen. Ik mis nog de nuanceringen. De transitievergoeding bij een werknemer die verwijtbaar handelt/ de onaanvaardbaarheidstoets. Bij de proceskosten zou je met een link naar de site van [de rechter](#) kunnen verwijzen. Voor de advocaatkosten zou je naar de site van VDL kunnen verwijzen. Leuk dat je aan het concurrentiebeding gedacht hebt. Misschien zou je nog extra aandacht kunnen schenken aan de cumulatie van vorderingen die uiteindelijk mogelijk zijn bij een onterecht gegeven ontslag op staande voet.
5. Zou u dit een geschikt middel vinden om in de praktijk te gebruiken? Licht uw antwoord toe
In principe vind ik een beslisboom een prima middel om een eerste indicatie te geven. Zeker een werkgever wil kort een risico-inventarisatie maken. Dat kan voor een werkgever best redelijk grofmazig (mits binnen redelijke grenzen). Daar is een beslisboom zeker een mooi instrument voor.
6. Hieronder kunt u opmerkingen geven die nog niet aan bod zijn gekomen naar aanleiding van bovenstaande vragen.

Let op taal, maar ook op de juiste juridisc met tekstblokken uitleggen. Misschien

Die terminologie kun je juist mooi het een “beslisboom” voor de

werkgever is e niet voor de werknemer. Misschien kun je er ook een voor de werknemer maken? De keuze begint dan al bij de eerst vraag: bent u werkgever of bent u werknemer?

Overige opmerkingen

- Bij de tekst van een dringende reden: je spreekt twee keer van sprake (er is sprake, als sprake is...)
- Het is een voorval, dat.
- Je spreekt steeds over "je". Het gaat over een klant van VDT. Spreek je dan niet van "u".
- De regels is dat je als werkgever voortvarend moet handelen. Niet alleen voortvarend. Ook zorgvuldig. De zorgvuldigheid vult ook de voortvarendheid in. De zorgvuldige en correcte behandeling van de werknemer kan namelijk betekenen dat je iets minder voortvarend bent, omdat je specifiek met de belangen van de werknemer rekening houdt. Zie HEMA-arrest. Waar de werkgever mag wachten met beëindiging, omdat de werknemer 14 dagen op vakantie is in het buitenland.
- Je spreekt bij mededeling en onverwijld beëindigen over ;"zou zijn medegedeeld" en "zou zijn beëindigd". Bedoel je niet is medegedeeld en is beëindigd?
- Een medewerker wilt: dit is niet juist. Een medewerker wil. Spreek je trouwens altijd van medewerker of van werknemer? Of gebruik je de woordendoor elkaar?
- Wilt je is niet juist: wil je.
- Dan heb je niet alleen geen instemming of toestemming gevraagd, maar het is: je hebt geen instemming gevraagd, je hebt geen toestemming gevraagd en je hebt geen ontbinding gevraagd. Je citeert hier artikel 7:671 BW, maar in lid 1 onder a is "ontbinding" vergeten. Asscher zei dat die aanvulling niet nodig was omdat onder toestemming ook ontbinding bedoeld is. Maar dat is voor de leek niet duidelijk.
- Bij onregelmatige opzegging licht je in de toelichting diverse soorten situaties toe. Kun je hiervan geen vraag maken?
- Scenario berusting: zou je dit niet kunnen toelichten. Ik vind het alternatief voor de lek niet helder.
- Het is niet dat je alsnog een transitievergoeding krijgt als het onredelijk is, maar het moet in de belangenafweging onaanvaardbaar zijn (673 lid 8)
- Proces- en advocaatkosten en proceskosten schrijf je als gevolg. Is dit niet dubbel op in de proceskosten?
- Het hof is niet "zij", maar "het".
- Bij onverwijld beëindigen: Het moet niet "al te lang" duren. Wat is al te lang? Kun je die termijn aan de beoordelaar over laten? Je zou in de toelichting kunnen zetten, dat in het algemeen 1 dag later wel kan, mogelijk ook nog twee dagen, maar meer dan twee dagen zal wellicht niet tijdig zijn.
- Herstel: als vernietiging zal je of zul je? Je schrijft vaak zal je, maar volgens mij is zul je het juiste. Maar gebruik het in ieder geval niet door elkaar.

.....

Handtekening respondent

- Als er terecht wordt vernietigd spreek je in het kopje van herstel. Er is echter geen sprake van herstel. Wees voorzichtig met dat begrip, want er is ook sprake van een echt herstel (artikel 7:682). Bij vernietiging is dus niet van herstel sprake, maar van voortzetting van de arbeidsovereenkomst.
- Concurrentiebeding: als de vernietiging terecht wordt ingeroepen, is er sprake volgens de wet van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. het concurrentiebeding geldt dan niet. Volgens mij is dat niet conform "de wet", maar op basis van de wetgever (in de wetsgeschiedenis).
- Bij een terecht gegeven ontslag op staande voet: altijd recht op een billijke vergoeding? Nee, alleen als de werknemer dat verzoekt. De werknemer moet een keuze maken: of vernietiging of een billijke vergoeding.
- Als het gaat om een terecht gegeven ontslag op staande voet: dan geen transitievergoeding? Jawel, namelijk als de werknemer wel iets te verwijten valt, maar niet ernstig verwijtbaar (mits natuurlijk minimaal 24 maanden gewerkt). Daarbij bestaat er ook nog ede mogelijkheid van de onaanvaardbaarheid (673 lid 8).



.....

Handtekening respondent

3

Naam:

Beroep/functie: Advocaat arbeidsrecht

Datum: 14-07-2017

Richtvragen ter beoordeling van de conceptbeslisboom

1. Welke opmerkingen heeft u ten aanzien van de gekozen volgorde van de juridische gevolgen?

Geen.

2. Heeft u opmerkingen ten aanzien van de uitleg van de juridische begrippen?

die = dat

678 > lid 1 opnemen(daden, eigenschappen, gedragingen)

p 3: horen en onderzoek

transitievergoeding > "hebben geduurd" hebben verwijderen

vervaltermijn

"hiertegen in beroep gaan"

Wilt = wil x2

Herstel: wat is de wettelijke verhoging?

inspanningen: ontslag via kantonrechter?

HB "eerste rechter = kantonrechter

herstel HB > vonnis = arrest of uitspraak Hof

beëindiging > wat zijn dan de financiële gevolgen?

per welke datum?

p 2 3e regel:

onverwijld mededeling > mondeling en in ieder geval schriftelijk

p 4: onverwijld beëindiging > de mededeling bevat de opzegging

3. Zijn volgens u alle relevante gevolgen van een onterecht gegeven ontslag op staande voet weergegeven in de beslisboom? Licht uw antwoord toe

Ja.

4. Zijn de gevolgen volledig genoeg beschreven en weergegeven in de beslisboom?

Licht uw antwoord toe

p 5: conclusie: terecht: conclusie is wel erg kort door de bocht. Objectieve en

subjectieve persoonlijke omstandigheden, duur dienstverband spelen ook een rol.

5. Zou u dit een geschikt middel vinden om in de praktijk te gebruiken? Licht uw antwoord toe

Ja.

6. Hieronder kunt u opmerkingen geven die nog niet aan bod zijn gekomen naar aanleiding van bovenstaande vragen.

Het ontslag op staande voet blijft een lastige vraag. Het heeft grote gevolgen voor de werknemer. Een ontslag op staande voet kan dus rekenen op een zeer kritische toets door de kantonrechter. Het blijft verstandig om de feiten en persoonlijke omstandigheden vooraf te laten toetsen door een arbeidsrecht advocaat.

Word doc: tekstblok toevoegen:

- disclaimer
- altijd contact opnemen!



Handtekening respondent

9

Naam:

Beroep/functie: Advocaat

Datum: 13 april 2017

Richtvragen ter beoordeling van de conceptbeslisboom

1. Welke opmerkingen heeft u ten aanzien van de gekozen volgorde van de juridische gevolgen?
De volgorde is heel goed. Je begint met de belangrijkste voorwaarden en vinkt keurig alle juridische vereisten af, voordat je met de conclusie komt.

De scenario's die je hebt genoemd indien een medewerker het niet eens is met het ontslag op staande voet zijn niet geheel (chrono)logisch. Zo komt hoger beroep tegen de uitspraak van de kantonrechter pas in beeld indien de eerste aanleg doorlopen is. Daarnaast is er pas sprake van verval het concurrentiebeding indien het onterecht ontslag op staande voet is komen vast te staan. De vraag gaat over vergoeding en de eerste stap gaat dan over het concurrentiebeding. Als ik in de beslisboom koos voor: "werknemer wenst vergoeding" kom ik niet bij een conclusie, althans bij: "the document can not be found".

2. Heeft u opmerkingen ten aanzien van de uitleg van de juridische begrippen?
In de beslisboom is begrijpelijk en duidelijk verwoord wat de verschillende vereisten en begrippen inhouden. Bij de dringende reden zou je wellicht wat meer slag om de arm moeten houden. Of iets een dringende reden is zal altijd afhangen van de omstandigheden van het geval. Zo is niet steeds met zekerheid te zeggen dat alle genoemde redenen direct leiden tot een terecht ontslag op staande voet. De wet spreekt ook van "kunnen". Het zijn zeker hele duidelijke indicaties, maar daarmee nog wel gevaarlijk om er vanuit te gaan dat als een van die factoren zich voor doet het zeker een terecht ontslag zou zijn.

Bij het onverwijld mededelen en onverwijld beëindigen mis ik misschien nog net wat meer handvatten voor de ondernemer hoe je dat precies moet doen.

3. Zijn volgens u alle relevante gevolgen van een onterecht gegeven ontslag op staande voet weergegeven in de beslisboom? Licht uw antwoord toe
Ja, volgens mij heb je alle mogelijke gevolgen genoemd. Ik zou nog even goed kijken naar de logische volgorde van de verschillende scenario's/ mogelijkheden voor de werknemer, dan wel de vraagstelling daarover.
4. Zijn de gevolgen volledig genoeg beschreven en weergegeven in de beslisboom? Licht uw antwoord toe
Ja heel duidelijk beschreven en compleet. Uiteraard kan het altijd nog gedetailleerder en uitgebreider, maar ik denk dat het voor een beslisboom goed is de informatie zo duidelijk en compact mogelijk te houden. In ieder geval voor de cliënt/ondernemer of HR medewerker. Dat is goed gelukt. Voor een jurist mag het wellicht wel gedetailleerder.

Ook leuk dat je naar de griffierechten verwijst. Daarbij ontstaat wel het gevaar dat een ondernemer niet weet wat dat zijn en dat hij misschien verwacht dat dat gelijk is aan de proceskosten. Dat is niet het geval. Wellicht zul je daar nog wat meer helderheid in moeten brengen.

.....
Handtekening respondent

5. Zou u dit een geschikt middel vinden om in de praktijk te gebruiken? Licht uw antwoord toe
Het geeft een heel fijne en praktisch overzicht van alle zaken en onderwerpen waar je bij een terecht en ontslag op staande voet over na moet denken en die je zult moeten betrekken in je advisering. Het is voor mij als jurist dan ook zeker fijn als handvat/ leidraad/ geheugensteun.

6. Hieronder kunt u opmerkingen geven die nog niet aan bod zijn gekomen naar aanleiding van bovenstaande vragen.

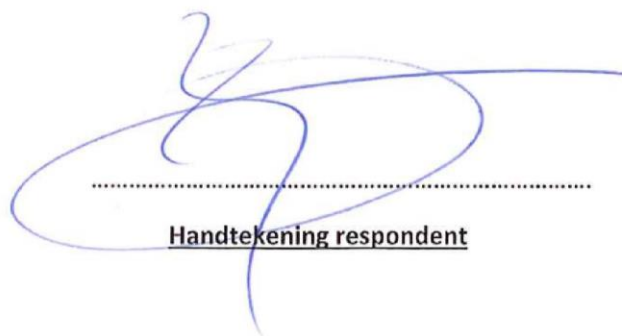
Geen inhoudelijke opmerkingen. Qua vorm moest ik even wennen aan de vraagstelling. Die vond ik wat onduidelijk. Dat heeft er denk ik te maken met dat dit een pilot is en er nog geen echte casus aan ten grondslag ligt.

Daarnaast zijn het grote tekstvlakken. Voor mij zou het de leesvaardigheid ten goede komen als er een hele witregel tussen de alinea's zou zijn.

Hopelijk kun je hier mee vooruit. Je hebt hard gewerkt!

Voor vragen/ onduidelijkheden over mijn bovenstaande reactie loop gerust even binnen.

Heel veel succes! Groet Eline



Handtekening respondent

Naam:

Beroep/functie: Advocaat

Datum: 24 maart 2017

Richtvragen ter beoordeling van de concept beslisboom

1. Welke opmerkingen heeft u ten aanzien van de gekozen volgorde van de juridische gevolgen?
In mijn advisering noem ik eigenlijk altijd eerst de transitievergoeding, en daarna pas de vergoeding ivm onregelmatige opzegging en de billijke vergoeding. Het concurrentiebeding is misschien ook een sluitstuk.

Hier spelen ook de proces- en advocaatkosten zoals bij het herstel. Maar die zie ik hier niet terug geloof ik.

2. Heeft u opmerkingen ten aanzien van de uitleg van de juridische begrippen?
Herstel en vernietiging worden niet consequent gebruikt. Probeer zo veel als mogelijk aan te sluiten bij de wettelijke termen (mits de doelgroep deze begrijpt).

Ik verwacht dat de term onverwijld niet heel duidelijk is voor de doelgroep. Misschien moet je die anders inkleuren/toelichten.

3. Zijn volgens u alle relevante gevolgen van een onterecht gegeven ontslag op staande voet weergegeven in de beslisboom? Licht uw antwoord toe
De gevolgen staan erin, alleen zijn ze niet helemaal helder door het niet consequent gebruik van begrippen. Zo staat er bij de vernietiging, opeens dat een werknemer ervoor kan kiezen om een billijke vergoeding te vragen. Dat zal hij altijd doen, anders was hij wel voor herstel gegaan.

4. Zijn de gevolgen volledig genoeg beschreven en weergegeven in de beslisboom? Licht uw antwoord toe
Misschien dat je bij de billijke vergoeding nog kunt opnemen dat daar geen rekenregels voor zijn, en welke bedragen er tot nu toe zijn toegewezen, zodat een gebruiker een beetje een beeld krijgt bij de hoogte van deze vergoeding.
De vergoeding ivm onregelmatige opzegging mag ook wat meer toegelicht worden. Hoe zit het bijvoorbeeld bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zonder tussentijds opzegbeding?

5. Zou u dit een geschikt middel vinden om in de praktijk te gebruiken? Licht uw antwoord toe
Als de begrippen consequent gebruikt worden, en er iets meer toelichting/handvatten zijn voor bijvoorbeeld de hoogte van een vergoeding dan zeker. Tekstueel moeten er nog verbeteringen doorgevoerd worden. Misschien dat het voor een gebruiker (zonder juridische kennis) nu nog erg ingewikkeld is.

6. Hieronder kunt u opmerkingen geven die nog niet aan bod zijn gekomen naar aanleiding van bovenstaande vragen.

Het doel van de beslisboom mag nog wat verder uitgewerkt worden. Op welk moment pakt een gebruiker deze beslisboom erbij?



Handtekening respondent

Cliënten:

Respondent 1

Naam:

Beroep/functie: *HR medewerker*

Datum: *25-09-2017*

Richtvragen ter beoordeling van de conceptbeslisboom

1. Heeft u de beslisboom zelfstandig kunnen doorlopen, zo ja wat viel u hierbij op, indien nee waar lag dit aan?

ja

2. Schets kort de positie die u inneemt, naar aanleiding van de fictieve casus (zie bijlage).

*Beide zijden in blog en steande
rol*

3. Wat was uw algemene indruk over het gebruiken van een beslisboom?

Simpele en overzichtelijke

4. Zou u dit een geschikt middel vinden om in de praktijk te gebruiken? Licht uw antwoord toe

*Als hulpmiddel niet als
einde oplossing*

5. Welke opmerking heeft u ten aanzien van de efficiëntie van de beslisboom?

Beknopter

6. Hieronder kunt u opmerkingen geven die nog niet aan bod zijn gekomen naar aanleiding van bovenstaande vragen.

—

Casus:

Werkneemster is op staande voet ontslagen wegens ongeoorloofde afwezigheid en onverantwoord alcoholgebruik. Er is hier sprake van een dringende reden, onverwijld beëindiging en onverwijld mededelen. Werkneemster is het niet met u eens en wilt het ontslag op staande voet laten vernietigen door de kantonrechter, om dit bereiken heeft ze een advocaat in de arm genomen die 9 weken na het ontslag op staande voet een verzoekschrift tot vernietiging indient bij de kantonrechter.

Bepaal uw positie als werkgever in deze casus aan de hand van de beslisboom en schets hieronder welke gevolgen van toepassing zijn/welke positie u inneemt.

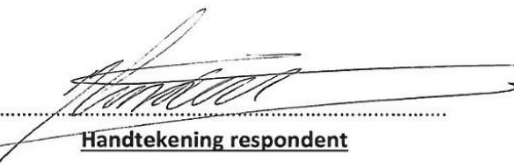
.....
.....
.....

Casus

Werknemer is al meer dan 10 jaar in dienst bij uw bedrijf. De laatste tijd heeft de werknemer privé veel aan zijn hoofd, hierdoor is hij moe en prikkelbaar. Op een dag maakt een van zijn collega's een foute opmerking, waardoor de werknemer doordraait en zijn collega opzettelijke aanvalt. Hierop verleent u als werkgever ontslag op staande voet. U laat de werknemer wel eerst zijn diensten van de betreffende week afmaken, dat komt rooster technisch het makkelijkst uit. De werknemer tekent direct na het ontslag beroep aan bij de kantonrechter en verzoekt de rechter om vernietiging van het ontslag en een billijke vergoeding, hij wilt niet meer terug in dienst bij uw bedrijf. De kantonrechter vernietigt het ontslag en kent de billijke vergoeding toe.

Bepaal uw positie als werkgever in deze casus aan de hand van de beslisboom en schets hieronder welke gevolgen van toepassing zijn/welke positie u inneemt.

.....
.....
.....


.....
Handtekening respondent

Respondent 2

Naam:
Beroep/functie: Controller
Datum: 04-04-2017

Richtvragen ter beoordeling van de conceptbeslisboom

1. Heeft u de beslisboom zelfstandig kunnen doorlopen, zo ja wat viel u hierbij op, indien nee waar lag dit aan?
*...Ja, de beslisboom is zelfstandig te doorlopen. Het viel op dat er feitelijk maar...
...drie antwoorden nodig zijn om aan de voorwaarde te voldoen voor ontslag ...
...op staande voet*
.....
2. Schets kort de positie die u inneemt, naar aanleiding van de fictieve casus (zie bijlage).
*...C1 Op basis van onverantwoord alcohol gebruik, onverwijld mededelen en onverwijld beëindiging kan de WG de casus met vertrouwen tegemoet zien. Er is correct gehandeld.
...C2 Opzettelijk aanvallen van een collega zou een dringende reden kunnen zijn. Als WG zou ik deze actie waarschijnlijk anders benaderen en het niet laten oplopen tot ontslag op staande voet. Echter indien dat wel het geval is dan nooit de dienst laten uitwerken. WG heeft niet correct gehandeld en de situatie zelf laten escaleren tot een niet meer beïnvloedbare zaak. (afhankelijk van de WN of rechter)*
.....
3. Wat was uw algemene indruk over het gebruiken van een beslisboom?
...In eerste instantie lijkt het een eenvoudige beslisboom met enkele vragen. Maar na wat varianten te proberen blijkt er veel meer logica achter te zitten. Ook de documenten als samenvatting geven een goed beeld.
.....
4. Zou u dit een geschikt middel vinden om in de praktijk te gebruiken? Licht uw antwoord toe
...Ja absoluut. Het geeft weliswaar een indruk van wat zou kunnen gebeuren, iedere situatie is immers anders, maar je kunt je voorbereiden op de volgende stap. En die voorbereiding kan betekenen dat je eerder in het proces een andere keuze zou maken.
.....
5. Welke opmerking heeft u ten aanzien van de efficiëntie van de beslisboom?
...Het zou een mooie aanvulling zijn om op de samenvatting ook een (schematische) weergave te geven van de eerder gemaakte keuzes.
.....
6. Hieronder kunt u opmerkingen geven die nog niet aan bod zijn gekomen naar aanleiding van bovenstaande vragen.
.....
.....
.....

Casus:

Werkneemster is op staande voet ontslagen wegens ongeoorloofde afwezigheid en onverantwoord alcoholgebruik. Er is hier sprake van een dringende reden, onverwijld beëindiging en onverwijld mededelen. Werkneemster is het niet met u eens en wilt het ontslag op staande voet laten vernietigen door de kantonrechter, om dit bereiken heeft ze een advocaat in de arm genomen die 9 weken na het ontslag op staande voet een verzoekschrift tot vernietiging indient bij de kantonrechter.

Bepaal uw positie als werkgever in deze casus aan de hand van de beslisboom en schets hieronder welke gevolgen van toepassing zijn/welke positie u inneemt.

...De gevolgen zijn dat WG correct heeft gehandeld en de zaak met vertrouwen kan tegemoet zien.

Casus

Werknemer is al meer dan 10 jaar in dienst bij uw bedrijf. De laatste tijd heeft de werknemer privé veel aan zijn hoofd, hierdoor is hij moe en prikkelbaar. Op een dag maakt een van zijn collega's een foute opmerking, waardoor de werknemer doordraait en zijn collega opzettelijke aanvalt. Hierop verleent u als werkgever ontslag op staande voet. U laat de werknemer wel eerst zijn diensten van de betreffende week afmaken, dat komt rooster technisch het makkelijkst uit. De werknemer tekent direct na het ontslag beroep aan bij de kantonrechter en verzoekt de rechter om vernietiging van het ontslag en een billijke vergoeding, hij wilt niet meer terug in dienst bij uw bedrijf. De kantonrechter vernietigt het ontslag en kent de billijke vergoeding toe.

Bepaal uw positie als werkgever in deze casus aan de hand van de beslisboom en schets hieronder welke gevolgen van toepassing zijn/welke positie u inneemt.

...De gevolgen zijn dat WG zich niet heeft gehouden aan de voorwaarden van ontslag op staande voet. Hierdoor brengt WG zich in een positie waarin hij afhankelijk is van de stappen van WN en/of rechter. Hierdoor lopen de kosten en frustratie onnodig op.



.....
Handtekening respondent

Respondent 3

Naam:

Beroep/functie: Controller

Datum: 12-04-2017

Richtvragen ter beoordeling van de conceptbeslisboom

1. Heeft u de beslisboom zelfstandig kunnen doorlopen, zo ja wat viel u hierbij op, indien nee waar lag dit aan?
Ja, eerste keer even zo doorgelopen hoe het er uit ziet, daarna gerichter n.a.v. casus.
.....
.....
2. Schets kort de positie die u inneemt, naar aanleiding van de fictieve casus (zie bijlage).
Casus 1: lijkt mij in eerste instantie niet terecht. Ik zie geen communicatie vooraf, of waarschuwingen en dergelijke, is dat niet van belang?
Casus 2: Lijkt mij obv de genoemde redenen in de beslisboom ontslag op staande voet gerechtvaardigd, misschien alleen niet handig om eerst zijn werk af te laten maken.
3. Wat was uw algemene indruk over het gebruiken van een beslisboom?
In het begin even wennen, omdat het niet je 'dagelijkse bezigheid' is, en je niet alle juridische gronden weet. Vooral die laatste basis
4. Zou u dit een geschikt middel vinden om in de praktijk te gebruiken? Licht uw antwoord toe
Om zelf eerst een beeld te vormen wel, of in elk geval er meer bewust er van te zijn. Anderzijds zou ik altijd juridisch advies inwinnen voordat stappen worden ondernomen.
5. Welke opmerking heeft u ten aanzien van de efficiëntie van de beslisboom?
Geen
6. Hieronder kunt u opmerkingen geven die nog niet aan bod zijn gekomen naar aanleiding van bovenstaande vragen.
.....
.....
.....

Casus:

Werkneemster is op staande voet ontslagen wegens ongeoorloofde afwezigheid en onverantwoord alcoholgebruik. Er is hier sprake van een dringende reden, onverwijld beëindiging en onverwijld mededelen. Werkneemster is het niet met u eens en wilt het ontslag op staande voet laten vernietigen door de kantonrechter, om dit bereiken heeft ze een advocaat in de arm genomen die 9 weken na het ontslag op staande voet een verzoekschrift tot vernietiging indient bij de kantonrechter.

Bepaal uw positie als werkgever in deze casus aan de hand van de beslisboom en schets hieronder welke gevolgen van toepassing zijn/welke positie u inneemt.

.....
.....
.....

Casus

Werknemer is al meer dan 10 jaar in dienst bij uw bedrijf. De laatste tijd heeft de werknemer privé veel aan zijn hoofd, hierdoor is hij moe en prikkelbaar. Op een dag maakt een van zijn collega's een foute opmerking, waardoor de werknemer doordraait en zijn collega opzettelijke aanvalt. Hierop verleent u als werkgever ontslag op staande voet. U laat de werknemer wel eerst zijn diensten van de betreffende week afmaken, dat komt rooster technisch het makkelijkst uit. De werknemer tekent direct na het ontslag beroep aan bij de kantonrechter en verzoekt de rechter om vernietiging van het ontslag en een billijke vergoeding, hij wilt niet meer terug in dienst bij uw bedrijf. De kantonrechter vernietigt het ontslag en kent de billijke vergoeding toe.

Bepaal uw positie als werkgever in deze casus aan de hand van de beslisboom en schets hieronder welke gevolgen van toepassing zijn/welke positie u inneemt.

.....
.....
.....



.....
Handtekening respondent



Respondent 4

Naam:

Beroep/functie: FINANCE MANAGER

Datum: 18-4-2017

Richtvragen ter beoordeling van de conceptbeslisboom

1. Heeft u de beslisboom zelfstandig kunnen doorlopen, zo ja wat viel u hierbij op, indien nee waar lag dit aan?

JA, DE TEKST BIJ "DRINGENDE REDEN" WORDT BETER
LEESBAAR ALS DE OVERLOPENDE TEKST START BIJ DE TEKST VAN DE VOORGAANDE
REGEL IPV ONDER HET OPSOMMING TEKST

2. Schets kort de positie die u inneemt, naar aanleiding van de fictieve casus (zie bijlage).

1) NIET RELEVANT. BEZWAAR TERMIJN IS VERLOPEN
2) BEKUNSTEN EN VERLOPEN OM VERGOEDING TOE TE KENNEN

3. Wat was uw algemene indruk over het gebruiken van een beslisboom?

MAKELIJK BIJ DE VRAAGSTELLING "WAT ALS IK?"

4. Zou u dit een geschikt middel vinden om in de praktijk te gebruiken? Licht uw antwoord toe

JA WEL, DOCH SLECHTS VOOR EEN EERSTE INDICATIE

5. Welke opmerking heeft u ten aanzien van de efficiëntie van de beslisboom?

OP ZICH EFFICIENT OP INPUTS BESLISSINGEN TE VOORKOMEN

6. Hieronder kunt u opmerkingen geven die nog niet aan bod zijn gekomen naar aanleiding van bovenstaande vragen.

N.V.T.

Casus:

Werkneemster is op staande voet ontslagen wegens ongeoorloofde afwezigheid en onverantwoord alcoholgebruik. Er is hier sprake van een dringende reden, onverwijld beëindiging en onverwijld mededelen. Werkneemster is het niet met u eens en wilt het ontslag op staande voet laten vernietigen door de kantonrechter, om dit bereiken heeft ze een advocaat in de arm genomen die 9 weken na het ontslag op staande voet een verzoekschrift tot vernietiging indient bij de kantonrechter.

Bepaal uw positie als werkgever in deze casus aan de hand van de beslisboom en schets hieronder welke gevolgen van toepassing zijn/welke positie u inneemt.

.....
ZIE VRAAG 2.
.....
.....

Casus

Werknemer is al meer dan 10 jaar in dienst bij uw bedrijf. De laatste tijd heeft de werknemer privé veel aan zijn hoofd, hierdoor is hij moe en prikkelbaar. Op een dag maakt een van zijn collega's een foute opmerking, waardoor de werknemer doordraait en zijn collega opzettelijke aanvalt. Hierop verleent u als werkgever ontslag op staande voet. U laat de werknemer wel eerst zijn diensten van de betreffende week afmaken, dat komt rooster technisch het makkelijkst uit. De werknemer tekent direct na het ontslag beroep aan bij de kantonrechter en verzoekt de rechter om vernietiging van het ontslag en een billijke vergoeding, hij wilt niet meer terug in dienst bij uw bedrijf. De kantonrechter vernietigt het ontslag en kent de billijke vergoeding toe.

Bepaal uw positie als werkgever in deze casus aan de hand van de beslisboom en schets hieronder welke gevolgen van toepassing zijn/welke positie u inneemt.

.....
ZIE VRAAG 2.
.....
.....


.....
Handtekening respondent

Bijlage 8: Schematisch overzicht definitieve beslisboom.





