

Ontslag op staande voet: niet te bagatelliseren?

Het ontslag op staande voet is één van de meest ingrijpende maatregelen die een werkgever kan nemen jegens een werknemer. De gevolgen van een ontslag op staande voet voor de werknemer zijn fors. De werknemer zit van de één op de andere dag zonder baan en inkomen en heeft mogelijk ook geen recht op een uitkering. Toch houdt een ontslag op staande voet voor zogenaamde 'bagateldelicten', ondanks de verstreckende consequenties voor de werknemer, vaak stand.

Op grond van art. 7:677 lid 1 BW is een ieder die partij is bij de arbeidsovereenkomst bevoegd om deze onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder onverwijld mededeling van die reden aan de wederpartij. Een werkgever kan een werknemer dus om een dringende reden op staande voet ontslaan, maar een werknemer kan ook zelf ontslag op staande voet nemen als een werkgever daartoe een dringende reden geeft. Dit artikel zal enkel stilstaan bij het ontslag op staande voet van een werknemer, gegeven door de werkgever.

Als dringende reden voor een ontslag op staande voet worden gezien zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die als gevolg hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten (art. 7:678

lid 1 BW). De wet noemt als voorbeeld van een dringende reden onder andere diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, het grovelijk beledigen of op ernstige wijze bedreigen van de werkgever en/of collega's en het opzettelijk of roekeloos beschadigen van eigendom(men) van de werkgever (art. 7:678 lid 2 BW).

Bagateldelicten

Van het ontslag op staande voet wordt gezegd dat het een 'ultimum remedium' is. Het gedrag van de werknemer moet dusdanig ernstig zijn, dat om die reden écht niet langer van de werkgever kan worden verlangd om de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Dan zou de conclusie gerechtvaardigd kunnen zijn dat het dan ook om ernstige vergrijpen van de werknemer moet gaan, wil er een voldoende dringende reden zijn voor ontslag op staande voet. Toch zijn er in de rechtspraak ook voorbeelden van werknemers die op staande voet worden ontslagen om ogenschijnlijk lichte vergrijpen, de zogenaamde 'bagateldelicten'.

Gebruiken 'gratis' Nivea crème

Een uitspraak die onlangs is gedaan door de kantonrechter in Rotterdam, ging om een ontslag op staande voet voor een dergelijk bagateldelict. Het betrof een werknemster van Kruidvat die als aankomend verkoopmedewerker werkte. De filiaalmanager van de Kruidvat waar zij werkte, had op enig moment gezien dat ze tijdens het werk achter de kassa een gratis actieproduct van Nivea Care pakte en vervolgens gebruikte. Zij werd om die reden op staande voet ontslagen. De werknemster van Kruidvat is het niet eens met dit ontslag op staande voet en zij stapt naar de rechter. Zij is van mening dat er geen sprake is van een dringende reden, omdat het hier gaat om een testproduct dat gratis wordt weggegeven en een verkoopwaarde heeft van € 0,00. Kruidvat lijdt dus geen enkele schade doordat de werknemster dit gratis testproduct gebruikte. Het gegeven ontslag op staande voet is een te vergaande



Werknemer schadeplichtig

Een ontslag op staande voet kan voor werknemers nog een bijkomend nadeel hebben. Wanneer een werknemer door opzet of schuld aan de werkgever een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, is de werknemer aan de werkgever een vergoeding verschuldigd. Die vergoeding is gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. In het geval van de werknemer van de Kruidvat betekende dit dat zij nog een bedrag van € 791,18 bruto moest betalen.

maatregel en een mindere sanctie had kunnen volstaan, aldus de werknemer.

Kruidvat is van mening dat er wel degelijk sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Volgens Kruidvat is de waarde van een product niet relevant voor de vraag of een ontslag op staande voet is gerechtvaardigd. Kruidvat verwijt werknemer de binnen Kruidvat geldende strikte regels met betrekking tot diefstal te hebben geschonden. Die regels houden in dat werknemers in geen geval een product mogen meenemen, ook niet als het gaat om gratis producten. Die gedragsregels zijn bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst aan werknemer overhandigd, zodat zij hier ook mee bekend was.

De kantonrechter in Rotterdam oordeelt uiteindelijk dat het ontslag op staande voet stand houdt. Zij overweegt daartoe als volgt:

‘(...) In dit verband acht de kantonrechter het van grote betekenis dat [Kruidvat] als detailhandel organisatie te maken heeft met een verhoogd risico op diefstal/verduistering door eigen personeel en dat zij daardoor en ter voorkoming van precedentwerking, een rechtens te respecteren belang heeft bij de strikte naleving van haar gedragsregels. Dat het om een artikel met een geringe waarde gaat doet naar vaste jurisprudentie niet, althans weinig ter zake. (...)’

‘(...) Werknemer is immers slechts 19 jaar oud, heeft een relatief kort dienstverband (vanaf 11 mei 2015) dat per 11 oktober 2017 voor onbepaalde tijd is verlengd. Verder is van betekenis dat werknemer op haar eigen verzoek minder uren is gaan werken omdat zij in het Pannenkoekenhuis – waar zij kennelijk ook werkt – meer verdiende. (...) In het licht van de gegeven omstandigheden en wederzijdse belangen kon en mocht [Kruidvat] de arbeidsovereenkomst met werknemer onverwijld op grond van een dringende reden opzeggen en kon van haar in redelijkheid niet verlangd worden te volstaan met een minder verstrekkende maatregel zoals een laatste waarschuwing. (...)’

Streng en minder streng benadering

Voor de werknemer van Kruidvat liep het dus niet goed af; het aan haar gegeven ontslag op staande voet hield stand. Sommige rechters hanteren dezelfde stren-

ge benadering, waarbij het uitgangspunt lijkt te zijn dat diefstal nu eenmaal diefstal is en dat een werknemer hierdoor laat blijken niet te vertrouwen te zijn, ongeacht de waarde van hetgeen is gestolen. Er zijn ook rechters die een minder strenge benadering hanteren, waarbij meestal van doorslaggevend betekenis is dat de persoonlijke gevolgen van het ontslag op staande voet voor de werknemer niet in verhouding staan tot het vergrijp. De Hoge Raad heeft bijvoorbeeld een aantal jaar geleden nog geoordeeld dat een ontslag op staande voet voor het meenemen van twee flessen motorolie – ook een ‘bagatel delict’ – een te zware maatregel was, omdat de persoonlijke gevolgen voor de werknemer niet in verhouding stonden tot het vergrijp. De kantonrechter in Rotterdam heeft in zijn overweging ook de persoonlijke gevolgen van het ontslag op staande voet van de werknemer meegenomen, maar dit pakte niet in haar voordeel uit.

Conclusie

Het ontslag op staande voet is een ingrijpende maatregel die ervoor zorgt dat een werknemer met onmiddellijke ingang zijn baan kwijtraakt. Om die reden kan een ontslag op staande voet alleen worden gegeven indien er sprake is van een dringende reden, op grond waarvan niet langer van de werkgever kan worden gevergd om de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. Ook zogenoemde bagatel delicten kunnen een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. Ondanks het feit dat het vergrijp van de werknemer in omvang en/of ernst gering is, zoals bijvoorbeeld het gebruiken van een gratis testproduct van Nivea Care, kan de aard van het vergrijp (diefstal) nog steeds voldoende reden opleveren voor een ontslag op staande voet. Niet alle kantonrechters passen deze strenge benadering toe. Er zijn ook kantonrechters die na een afweging van de persoonlijke gevolgen van het ontslag op staande voet voor de werknemer, tot de conclusie komen dat de ernst van het vergrijp niet in verhouding staat tot de persoonlijke gevolgen van het ontslag. Een ontslag op staande voet vereist dus altijd een afweging van de belangen van de werkgever enerzijds en de belangen van de werknemer anderzijds. Het is van belang om hier voorafgaand aan het geven van een ontslag op staande voet goed over na te denken. ■

mr. M. Maaijen, *Pallas Advocaten*, www.pallas.nl

Wet: art. 7:677, 7:678 BW

Jurisprudentie: Rb. Rotterdam 27-12-2017, 6452868 \ VZ VERZ 17-27610 (ECLI:NL:RBR0T:2017:10275); HR 21-01-2000, nr. C98/140HR (ECLI:NL:PHR:2000:AA4436)

De bronnen bij dit artikel zijn te raadplegen via www.loonzaken.nl