Is diefstal, fraude, seksuele intimidatie of geweld altijd een reden voor een ontslag op staande voet?

Afstudeeronderzoek

HBR-AS17-AS

In opdracht van:

De Clercq Advocaten·Notariaat (Leiden)

Opdrachtgevers:

Caroline Mehlem en Joost Kokje

Aantal woorden: 14264

Hogeschool Leiden	**Opleiding HBO-Rechten**
Nikki Rijerkerk s1087586	Afstudeerbegeleider: Evelien Koning
	Onderzoeksdocent: Maaike Rietmeijer Datum: 13 juni 2018
	Reguliere kans
RE4B	2018, blok 15

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt het onderzoeksrapport 'Is diefstal, fraude, seksuele intimidatie of geweld altijd een reden voor een ontslag op staande voet?'. Het onderzoek is geschreven in het kader van mijn afstuderen aan de Hogeschool Leiden. Dit onderzoek is in opdracht van De Clercq Advocaten·Notariaat geschreven.

Dit moment wil ik graag benutten om mijn begeleiders van school, Evelien Koning en Maaike Rietmeijer, te bedanken voor alle hulp die door hen aangeboden is. Tevens wil ik Caroline Mehlem en Joost Kokje van De Clercq Advocaten·Notariaat bedanken voor alle tijd die ze in mijn scriptie hebben gestoken en alle hulp die door hen is aangeboden. Daarnaast wil ik mijn ouders en vrienden bedanken voor de tijd die ze beschikbaar hebben gesteld om mijn afstudeeropdracht door te lezen.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Nikki Rijerkerk

Lisse, mei 2018

Samenvatting

Inleiding

Het is voor een werkgever niet makkelijk om een werknemer op staande voet te ontslaan. De werkgever moet rekening houden met veel eisen voor een rechtmatig beoordeeld ontslag op staande voet. In dit rapport is onderzocht welke eisen in welke uitspraken van toepassing zijn en hoe de werkgever de slagingskans van een ontslag op staande voet kan vergroten. Een onrechtmatig beoordeeld ontslag op staande voet kan namelijk resulteren in het betalen van vergoedingen van de werkgever aan de werknemer, omdat het dienstverband geacht wordt nooit te zijn geëindigd en er een (flinke) nabetaling van salaris moet plaatsvinden of omdat er een schadevergoeding aan de werknemer betaald moet worden. Dit onderzoek wordt uitgevoerd voor De Clercq Advocaten·Notariaat (hierna: De Clercq) in Leiden. Het doel van dit onderzoek is om de werkgeverscliënten van De Clercq te adviseren over de voorwaarden van het ontslag op staande voet, waardoor de slagingskans van het ontslag op staande voet beter kan worden ingeschat door De Clercq en de werkgevers. Het probleem waar De Clercq tegenaan loopt is dat de werkgevers vaak niet goed op de hoogte zijn van de voorwaarden voor een rechtmatig beoordeeld ontslag op staande voet. Als de werkgever deze voorwaarden niet goed toepast, is er een grotere kans op een onrechtmatig beoordeeld ontslag op staande voet. Dit kan ervoor zorgen dat de werkgever gewoon in dienst moet houden en/of een vergoeding aan de werknemer moet betalen.

Juridisch kader

Allereerst is er literatuuronderzoek gedaan om de voorwaarden van het ontslag op staande voet duidelijk te beschrijven. Tevens is hierbij de wet geraadpleegd. De drie voorwaarden voor het ontslag op staande voet zijn:

- Er moet sprake zijn van een dringende reden;
- De werkgever moet het dienstverband onverwijld opzeggen;
- De reden voor het ontslag moet onverwijld aan de werknemer zijn medegedeeld.

De vier dringende redenen van het ontslag op staande voet waar onderzoek naar is gedaan zijn: diefstal, fraude, seksuele intimidatie en geweld. Binnen het jurisprudentieonderzoek naar diefstal wordt tevens gekeken naar bagateldelicten. De definitie van de dringende reden volgt uit art.7:678 lid 1 BW: ‘Zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren’. Dit houdt in dat iedereen de gedraging als dringende reden voor een ontslag op staande voet moet kunnen zien. Tevens moet de arbeidsovereenkomst onverwijld worden opgezegd. Hiermee wordt bedoeld zo snel mogelijk nadat de werkgever onderzoek heeft gedaan naar de dringende reden. Als de werkgever de arbeidsovereenkomst laat voortduren, is er volgens de werkgever dus blijkbaar geen sprake van een dringende reden. Tevens is het van belang dat de werkgever de dringende reden zo snel mogelijk meedeelt aan de werknemer na het opzeggen van de arbeidsovereenkomst.

Resultaten jurisprudentieonderzoek

Bij diefstal en fraude is het allereerst van belang dat de werkgever camerabeelden van de diefstal of fraude heeft. Als dit niet het geval is moet de diefstal of fraude duidelijk uit ander bewijs voortvloeien. Bij diefstal is het van belang dat er daadwerkelijk sprake is van het heimelijk meenemen van artikelen of goederen met het doel zich deze toe te eigenen. Bij seksuele intimidatie en geweld is het van belang dat er consistente verklaringen als bewijs worden gebruikt en dat het bedrijfsbeleid voor alle werknemers duidelijk is. Tevens acht de rechter de dringende reden seksuele intimidatie eerder aanwezig wanneer de werknemer de seksuele intimidatie bevestigt. Als de seksuele intimidatie is gericht tegen een kwetsbare groep, dan acht de rechter dit van groot belang waardoor hij eerder geneigd is een ontslag op staande voet rechtmatig te achten. Uit het jurisprudentieonderzoek kwam naar voren dat de werkgever – alvorens ontslag op staande voet te verlenen – rekening moet houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en de intentie van de werknemer. Daarnaast is van belang of de werknemer al lange tijd bij de werkgever in dienst is en of de werknemer al eerder gewaarschuwd is.

Conclusie

De werkgever moet allereerst zorgen voor duidelijk bewijs van de aan de werknemer verweten gedraging. Hierbij kan worden gedacht aan camerabeelden of getuigenverklaringen. De werkgever moet zorgen dat de gedraging duidelijk blijkt uit dit bewijs. Hierbij is het van belang dat de getuigenverklaringen consistent zijn. Tevens is het van belang dat de werkgever eerst een gesprek met de werknemer heeft om de werknemer te horen en diens intentie bij de gedraging te achterhalen. Ook moet de werkgever objectief kunnen kijken naar de gedraging om te zien of de aard en ernst daarvan zwaarder moeten wegen dan eventuele persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Daarnaast dient de werkgever de ernst van de gedraging af te wegen tegen de duur van de arbeidsovereenkomst. Hierbij is het van belang om te kijken of het gaat om een enkele gedraging en of een waarschuwing niet beter is in dat geval. Als laatste dient de werkgever de sancties in het bedrijfsbeleid te controleren. Als de werkgever rekening houdt met de bovengenoemde omstandigheden, dan bestaat er een grotere slagingskans voor het ontslag.

Aanbevelingen

Het is van belang dat de werkgever een deskundige raadpleegt om te controleren of er wel sprake is van een dringende reden, of de werkgever voldoende bewijs heeft verzameld en of de persoonlijke omstandigheden van de werknemer niet zwaarder wegen dan de ernst van de gedraging. Tevens dient de werkgever gesprekken te hebben met de andere werknemers wanneer er getuigenverklaringen als bewijs worden gebruikt. Het is van belang dat dit gebeurt voordat het ontslag op staande voet wordt verleend. De gesprekken zorgen ervoor dat de getuigenverklaringen consistent zijn. Als de werkgever de schema’s in bijlage 3 tot en met 6 volgt, een deskundige om advies vraagt en gesprekken heeft met de betrokken werknemers, dan kan de werkgever de slagingskans van het ontslag op staande voet beter inschatten.

Inhoud

Afkortingen 7
Hoofdstuk 1: Inleiding 8
1.1 Aanleiding onderzoek en probleemanalyse 8
1.2 Doelstelling 10
1.3 Centrale vraag en deelvragen 11
1.4 Begrippen operationaliseren 11
1.5 Methoden van onderzoek 12
1.6 Leeswijzer 13
Hoofdstuk 2: Juridisch kader 14
2.1 Voorwaarden ontslag op staande voet 14
2.3 De gevolgen van het ontslag op staande voet voor de werkgever 21
Hoofdstuk 3: Resultaten 22
3.1 Ontslag op staande voet wegens diefstal 22
3.2 Ontslag op staande voet wegens fraude 27
3.3 Ontslag op staande voet wegens seksuele intimidatie 31
3.4 Ontslag op staande voet wegens geweld 35
Hoofdstuk 4: Conclusie 37
4.1 Beantwoorden centrale vraag 37
4.1.1 Juridisch kader 37
4.1.2 Diefstal 39
4.1.3 Diefstal: Bagateldelicten 40
4.1.4 Fraude 41
4.1.5 Seksuele intimidatie 42
4.1.6 Geweld 43
4.2 Is de doelstelling behaald? 44
Hoofdstuk 5: Aanbevelingen 45
5.1 Aanbeveling ontslag op staande voet wegens diefstal en fraude 45
5.1.1 Gesprekken met andere werknemers over bedrijfsbeleid 45
5.2 Aanbeveling ontslag op staande voet wegens diefstal, fraude, seksuele intimidatie en geweld 45
5.2.1 Gesprek met de werknemer over gedraging 45
5.2.2 Het controleren van het bedrijfsbeleid 45
5.2.3 Het benaderen van een externe deskundige ter controle van de feiten en omstandigheden 46
5.2.4 Schema's gebruiken 46
Literatuurlijst 47
Bijlagen 49
Bijlage 1: Jurisprudentie uit praktijkonderzoek 49
Bijlage 2: Topics voor jurisprudentieonderzoek 52
Bijlage 3: Schema ontslag op staande voet wegens diefstal 54
Bijlage 4: Schema ontslag op staande voet met wegens fraude 55

Bijlage 5.1: Schema ontslag op staande voet wegens seksuele intimidatie (kwetsbare groepen) 56
Bijlage 5.2: Schema ontslag op staande voet wegens seksuele intimidatie (geen kwetsbare groepen) 57
Bijlage 6: Schema ontslag op staande voet wegens geweld 58
Bijlage 7: Ontslag op staande voet wegens diefstal (rechtmatig beoordeeld ontslag) 59
Bijlage 8: Ontslag op staande voet wegens diefstal (onrechtmatig beoordeeld ontslag) 62
Bijlage 9: Ontslag op staande voet wegens fraude (rechtmatig beoordeeld ontslag) 66
Bijlage 10: Ontslag op staande voet wegens fraude (onrechtmatig beoordeeld ontslag) 69
Bijlage 11: Ontslag op staande voet wegens seksuele intimidatie (rechtmatig beoordeeld ontslag) 72
Bijlage 12: Ontslag op staande voet wegens seksuele intimidatie (onrechtmatig beoordeeld ontslag) 74
Bijlage 13: Ontslag op staande voet wegens geweld (rechtmatig beoordeeld ontslag) 76
Bijlage 14: Ontslag op staande voet wegens geweld (onrechtmatig beoordeeld ontslag) 79

Afkortingen

Art.	Artikel
BW	Burgerlijk Wetboek
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WMO-vervoer	Wet maatschappelijke ondersteuning

Hoofdstuk 1: Inleiding

1.1 Aanleiding onderzoek en probleemanalyse

Ontslag op staande voet

Wanneer een werkgever een werknemer per direct moet ontslaan, dan spreekt men van een ontslag op staande voet. De juridische term voor het ontslag op staande voet is opzegging wegens een dringende reden. Ondanks dat ontslag op staande voet simpel lijkt, is dit in de praktijk zeer zeker niet het geval. Er zitten veel haken en ogen aan, wat het voor de werkgevers lastig maakt om een werknemer rechtmatig op staande voet te ontslaan. In dit onderzoek wordt een duidelijke toelichting gegeven op de voorwaarden voor het ontslag op staande voet, zodat de werkgevers hierover goed geïnformeerd kunnen worden.

Ontslag op staande voet houdt in dat de werknemer ontslagen wordt door de werkgever en de arbeidsovereenkomst per direct wordt beëindigd. Er hoeft hierbij dus geen opzegtermijn in acht te worden genomen en er is geen voorafgaande toestemming nodig van een kantonrechter of het UWV. Dat het ontslag op staande voet is uitgezonderd van het voor ontslag gebruikelijke vereiste van toestemming door de kantonrechter of het UWV, volgt uit art. 7:671 lid 1 sub c BW.[1]

Probleem voor De Clercq Advocaten·Notariaat

Dit onderzoek wordt uitgevoerd voor het advocatenkantoor 'De Clercq Advocaten·Notariaat' (hierna De Clercq). Dit advocatenkantoor houdt zich onder meer bezig met het arbeidsrecht. Het ontslag op staande voet is iets waar de advocaten vaak mee in aanraking komen. Hierdoor viel hen op dat het lastig kan zijn voor de werkgever om een ontslag op staande voet duidelijk te formuleren. Dit is dan ook de reden dat De Clercq meer onderzoek wilde doen naar de dringende redenen die voor hun cliënten van toepassing zijn. Het doel van dit onderzoek is om een advies op te stellen waarvan De Clercq gebruik kan maken om hun werkgeverscliënten te adviseren over het wel of niet verlenen van een ontslag op staande voet, zodat de cliënten behoed kunnen worden voor een onrechtmatig ontslag op staande voet en de daarmee gepaard gaande kosten.

[1] G.J.J Heerma van Voss en B. Barentsen 2017, p.145

Reikwijdte van het onderzoek

Bij dit onderzoek wordt alleen gekeken naar vier redenen voor het ontslag op staande voet die werkgeverscliënten aandragen bij De Clercq. Deze redenen zijn:

- Diefstal;
- Fraude;
- Seksuele intimidatie;
- Geweld.

Binnen het jurisprudentieonderzoek naar diefstal wordt tevens gekeken naar bagateldelicten.

Van praktijkprobleem tot kennisprobleem

Het probleem voor De Clercq is dat de werkgevers niet voldoende op de hoogte zijn van de voorwaarden van het ontslag op staande voet of niet weten welk bewijs ze moeten verzamelen en met welke omstandigheden ze rekening dienen te houden voor een rechtmatig ontslag op staande voet. In dit onderzoek worden de voorwaarden duidelijk beschreven. Hierbij wordt vooral rekening gehouden met werkgevers die niet juridisch geschoold zijn. Daarnaast wordt uitgelegd wanneer de vier genoemde dringende redenen rechtmatig of onrechtmatig worden geacht door de rechter. De werkgevers vinden diefstal, fraude, seksuele intimidatie en geweld vaak zo ernstig dat ze steeds onmiddellijk overgaan tot verlening van het ontslag op staande voet. Dit terwijl niet alle ontslagen op staande voet op die gronden bij de rechter stand houden. Dit vinden werkgevers vaak moeilijk te begrijpen. Om deze reden is het van belang dat de werkgevers van tevoren goed geïnformeerd worden over de haalbaarheid van het ontslag op staande voet. Voor werkgevers is het tevens van groot belang dat beoordeeld wordt door de rechter dat het dienstverband door het ontslag op staande voet is geëindigd. Dit voorkomt grote kostenposten voor de werkgever, echter kan dit alleen als het ontslag op staande voet als rechtmatig wordt gezien door de rechter. De werkgever kan op deze manier geïnformeerd worden door de advocaten van De Clercq en kan zich zo behoeden voor de kosten van een onrechtmatig ontslag op staande voet. Een duidelijk advies over het wel of niet ontslaan op staande voet zal hierbij helpen.

1.2 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om een advies op te stellen voor de cliënten van De Clercq over de voorwaarden van het ontslag op staande voet, waardoor de slagingskans van een ontslag op staande voet beter kan worden ingeschat door De Clercq en de cliënten. In dit onderzoek wordt allereerst duidelijk gemaakt wanneer er precies sprake is van onverwijld mededelen en opzeggen. Daarnaast wordt er jurisprudentie geraadpleegd om de dringende redenen zo duidelijk mogelijk te beschrijven. Bij dit onderzoek wordt per dringende reden gekeken wanneer deze als rechtmatig of onrechtmatig wordt beoordeeld.

1.3 Centrale vraag en deelvragen

Centrale vraag

Welk advies kan, door middel van wet- en regelgeving, literatuur- en jurisprudentieonderzoek, gegeven worden door De Clercq Advocaten·Notariaat aan werkgeverscliënten als het gaat om de haalbaarheid van een ontslag op staande voet op basis van de gronden diefstal, fraude, seksuele intimidatie en geweld?

Deelvragen

1. Wat zijn blijkens de wet- en regelgeving en literatuuronderzoek de voorwaarden om iemand op staande voet te kunnen ontslaan?
2. Onder welke feiten en omstandigheden is blijkens jurisprudentieonderzoek het ontslag op staande voet onder diefstal rechtmatig?
3. Onder welke feiten en omstandigheden is blijkens jurisprudentieonderzoek het ontslag op staande voet onder diefstal onrechtmatig?
4. Onder welke feiten en omstandigheden is blijkens jurisprudentieonderzoek het ontslag op staande voet onder fraude rechtmatig?
5. Onder welke feiten en omstandigheden is blijkens jurisprudentieonderzoek het ontslag op staande voet onder fraude onrechtmatig?
6. Onder welke feiten en omstandigheden is blijkens jurisprudentieonderzoek het ontslag op staande voet onder seksuele intimidatie rechtmatig?
7. Onder welke feiten en omstandigheden is blijkens jurisprudentieonderzoek het ontslag op staande voet onder seksuele intimidatie onrechtmatig?
8. Onder welke feiten en omstandigheden is blijkens jurisprudentieonderzoek het ontslag op staande voet onder geweld rechtmatig?
9. Onder welke feiten en omstandigheden is blijkens jurisprudentieonderzoek het ontslag op staande voet onder geweld onrechtmatig?

1.4 Begrippen operationaliseren

‘Haalbaarheid’: Met haalbaarheid wordt bedoeld, wanneer de kans groot is dat een ontslag op staande voet in rechte stand zal houden (dat wil zeggen: door de rechter rechtmatig zal worden geacht). Dit vloeit voort uit het jurisprudentieonderzoek en de schema’s waarin de resultaten van het jurisprudentieonderzoek worden uitgewerkt.

1.5 Methoden van onderzoek

Theoretisch- juridisch

Het theoretisch- juridische gedeelte van dit onderzoek bestaat uit het doen van een bronnenonderzoek, waarin de wet- en regelgeving en literatuur wordt geraadpleegd. Een goede beheersing van de toepasselijke wet- en regelgeving is erg belangrijk voor het begin aan dit onderzoek. Allereerst is gekeken naar de wet- en regelgeving over de voorwaarden voor het ontslag op staande voet zodat hierover een goede uitleg gegeven wordt bij de eerste deelvraag. De wet- en regelgeving waarvan vooral gebruik wordt gemaakt is boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Als literatuur worden diverse boeken gebruikt om de procedures uit te leggen. Deze boeken staan in de literatuurlijst (pagina 47).

Praktijkonderzoek

Om de deelvragen, met betrekking tot de dringende redenen van het ontslag op staande voet, te beantwoorden is het nodig om jurisprudentie te onderzoeken. Het jurisprudentieonderzoek zorgt voor een antwoord op de centrale vraag (zie paragraaf 1.3). Er wordt per gegeven reden gekeken of deze wel of niet als dringende reden werd beoordeeld door de rechter.

Jurisprudentie

Per dringende reden is ernaar gestreefd zestien uitspraken (waarvan acht ontslagen op staande voet rechtmatig en acht onrechtmatig werden geacht) te onderzoeken om te zorgen dat de jurisprudentie een betrouwbaar beeld geeft. Het gebruiken en toepassen van meer uitspraken was niet haalbaar kijkend naar de studiebelasting. Bij de dringende reden seksuele intimidatie waren niet meer uitspraken beschikbaar om te onderzoeken, dus zijn bij deze dringende reden elf uitspraken gebruikt (waarvan vijf ontslagen op staande voet rechtmatig en zes onrechtmatig werden geacht). Tevens is ernaar gestreefd de meest recente uitspraken te gebruiken omdat dit het onderzoek het meest bruikbaar en actueel maakt. In bijlage 1 is de lijst met jurisprudentie uit het jurisprudentieonderzoek te vinden (pagina 49). De topics voor het jurisprudentieonderzoek zijn uitgewerkt in bijlage 2 (pagina 52).

1.6 Leeswijzer

In het eerste hoofdstuk is een inleiding gemaakt van het onderzoek. De inleiding bevat de probleemanalyse, doelstelling, centrale vraag en deelvragen en de methoden van het onderzoek. In het tweede hoofdstuk wordt het juridisch kader van dit onderzoek besproken. In dit hoofdstuk worden de voorwaarden van het ontslag op staande voet uitgelegd. In het daaropvolgende derde hoofdstuk wordt per dringende reden bekeken wanneer er sprake is van een rechtmatig en onrechtmatig ontslag op staande voet. Met behulp van deze resultaten wordt in hoofdstuk vier een conclusie gevormd. De conclusie zal een advies bevatten voor De Clercq waarbij duidelijk wordt wat de werkgever kan doen om de slagingskans van het ontslag op staande voet te vergroten. Als laatste wordt er in hoofdstuk vijf een aanbeveling gemaakt. De aanbeveling zal duidelijk maken hoe De Clercq het advies kunnen uitvoeren.

Hoofdstuk 2: Juridisch kader

In dit hoofdstuk worden de voorwaarden van het ontslag op staande voet aansluitend bij deelvraag één behandeld: Wat zijn blijkens de wet- en regelgeving en literatuuronderzoek de voorwaarden om iemand op staande voet te kunnen ontslaan? Hierin wordt uitleg gegeven over de inhoud van de drie voorwaarden van het ontslag op staande voet. Daarna wordt uitgelegd wat de werknemer tegen het ontslag op staande voet kan doen en wat de gevolgen voor de werknemer zijn.

2.1 Voorwaarden ontslag op staande voet

In deze paragraaf wordt uitleg gegeven over de drie voorwaarden van het ontslag op staande voet. Met behulp van jurisprudentie wordt de inhoud van deze voorwaarden duidelijk.

Het ontslag op staande voet wordt behandeld in art. 7:677 lid 1 BW. In dit artikel staat 'Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder onverwijlde mededeling van die reden aan de wederpartij.'

De drie voorwaarden voor het ontslag op staande voet worden in dit artikel genoemd:

- Dringende reden;
- Onverwijld opzeggen;
- Onverwijld mededelen.

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen wanneer daar een redelijke grond voor is. Dit is benoemd in art.7:669 BW. Een redelijke grond is bijvoorbeeld wanneer de werknemer ongeschikt is voor het verrichten van de bedongen arbeid (art.7:669 lid 3 sub d BW). In lid 3 van art.7:669 BW is opgesomd wat onder een redelijke grond kan worden verstaan. De redelijke gronden zijn niet van belang om te benoemen in dit onderzoek. Wel is het van belang om te benoemen dat de werkgever toestemming moet vragen aan de UWV om een werknemer volgens art. 7:669 lid 3 sub a en b BW te kunnen ontslaan. Dit is benoemd in art. 7:671a lid 1 BW. Daarnaast moet de werkgever toestemming van de kantonrechter vragen voor het ontslag op grond van de redelijke gronden genoemd in art.7:669 lid 3 sub c tot en met h BW. Dit is benoemd in art.7:671b lid 1 sub a BW. Bij ontslag op staande voet hoeft geen opzegtermijn in acht te worden genomen. Tevens is er geen voorafgaande toestemming nodig van een kantonrechter of het UWV. De uitzondering van toestemming door de kantonrechter of het UWV volgt uit art. 7:671 lid 1 sub c BW.[2]

[2] G.J.J Heerma van Voss en B. Barentsen 2017, p.145

Inhoud dringende redenen

De dringende reden is een voorwaarde van het ontslag op staande voet. Deze voorwaarde laat zien dat er objectief gekeken dient te worden naar de dringende reden. Derden moeten ook oordelen dat de gedraging van de werknemer ervoor zorgt dat van de werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De dringende reden is uitgewerkt in art.7:677 lid 1 BW. Het moet om een gedraging gaan die zo ernstig is dat er van de werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Deze gedraging moet zo ernstig zijn dat de werknemer niet ontslagen kan worden middels art.7:669 BW.[3] In art.7:678 lid 1 BW is de uitleg van de dringende redenen omschreven:

'Zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren'.

Voorbeelden van gronden voor dit ontslag zijn opgenomen in art.7:678 lid 2 BW. Deze lijst is dus niet limitatief.[4] De enige dringende reden die duidelijk volgt uit de gronden is diefstal:

'd. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt.'

Daarnaast wordt er in dit onderzoek gekeken naar fraude, seksuele intimidatie en geweld. Fraude staat niet expliciet genoemd in een van de genoemde voorbeelden uit art.7:678 lid 2 BW, echter zijn deze gronden niet limitatief en wordt in het Mulder/City arrest uitgelegd dat fraude ook een dringende reden kan zijn voor ontslag op staande voet.[5] Seksuele intimidatie staat ook niet expliciet genoemd in de voorbeelden uit art.7:678 lid 2 BW. De term seksuele intimidatie houdt in 'enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd'. Dit staat genoteerd in art. 7:646 lid 8 BW. Deze definitie is gebaseerd op art.2 Richtlijn 2006/54/EG.[6] Daarnaast wordt geweld ook niet expliciet genoemd in de wet, echter blijkt uit het jurisprudentieonderzoek dat dit ook een dringende reden voor het ontslag op staande voet kan opleveren.[7]

[3] H.C. Geugjes en E.B Wits 2016, p. 326
[4] M. Treep 2017, p. 221
[5] *Asser/Heerma van Voss 7-V* 2015/433, HR 5 februari 1988, ECLI:NL:PHR:1988:AB9033 (Mulder/City)
[6] *Asser/Heerma van Voss 7-V* 2015/207
[7] Rechtbank Overijssel 28 november 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:4494

Tevens is het hier van belang om het Bijenkorf-arrest te noemen. In dit arrest kwam aan de orde dat zogenoemde bagateldelicten ook aan de voorwaarden voor een ontslag op staande voet kunnen voldoen. Dit is van belang om te behandelen voor dit onderzoek, omdat tijdens het jurisprudentieonderzoek diefstal ook als bagateldelict naar voren komt. Met bagateldelict wordt bedoeld een 'delict van geringe aard'. De voorwaarden die uit het Bijenkorf-arrest volgen voor een rechtmatig ontslag op staande voet wegens een bagateldelict, zijn:

- Het bagateldelict moet duidelijk worden verboden in het bedrijfsbeleid;
- Dit beleid moet strikt worden gehandhaafd;
- De werknemer moet goed op de hoogte worden gehouden over dit bedrijfsbeleid.[8]

Deze gronden zijn echter niet altijd eenvoudig te onderbouwen. Een voorbeeld hiervan is een rechtszaak waarbij een persoon gebruik maakte van de stroom van het bedrijf voor een bitcoin machine en van de computersystemen voor privédoeleinden. De werkgever was niet op de hoogte van het feit dat de werknemer de bitcoin machine had geïnstalleerd binnen het bedrijf. De werkgever was dan ook van mening dat de werknemer op staande voet ontslagen kon worden, omdat de werkgever van mening was dat het vertrouwen in de werknemer weg was en dat de werknemer zich schuldig maakte aan diefstal van stroom. Uit de uitspraak van de rechter bleek dat al deze feiten niet duidelijk onderbouwd waren. Er was bijvoorbeeld geen sprake van diefstal, omdat de werkgever niet duidelijk kon maken dat het stroomverbruik van het bedrijf door de bitcoin machine was toegenomen. Daarnaast was er geen strafrechtelijke procedure gestart naar aanleiding van de diefstal. De rechter vond dan ook dat diefstal niet aannemelijk was.[9]

Allereerst toont dit aan dat bij het gebruik van de term diefstal vaak een strafrechtelijke procedure (of in ieder geval aangifte) wordt verlangd. Het is daarom ook van belang om de term diefstal te vervangen door wegnemen, omdat strafrechtelijke termen (zoals diefstal) ervoor zorgen dat de werkgever de (zwaardere) bewijslast van de strafrechtelijke termen krijgt. De werkgever moet dan tevens ervoor zorgen dat er daadwerkelijk sprake is van diefstal. De kantonrechter controleert dan namelijk bij de strafrechter of er daadwerkelijk sprake is van de strafrechtelijke term en of de dringende reden dus aanwezig wordt geacht. Daarnaast toont deze uitspraak aan dat een goede onderbouwing van belang is. De werkgever had voor diefstal bijvoorbeeld geen duidelijk bewijs. Alle relevante feiten voor het ontslag op staande voet dienen te worden vastgesteld. Als dit niet goed gebeurt, is er meestal sprake van een onrechtmatig ontslag op staande voet. Het is tevens van belang om te benadrukken dat de bewijslast van het ontslag op staande voet bij de werkgever ligt.[10]

[8] HR 20 april 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9532 (Bijenkorf-arrest)
[9] Rechtbank Midden-Nederland 15 februari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:368
[10] W.C.L van der Grinten, W.H.A.C.M Bouwens en R.A.A Duk 2015, p.456

Naast een goede onderbouwing houdt de Hoge Raad zich aan de 'druppel-die-de-emmer-doet-overlopen-doctrine' (druppel-doctrine). Dit houdt in dat meerdere gebeurtenissen/misdragingen van de werknemer en waarschuwingen van de werkgever ook een ontslag op staande voet kunnen rechtvaardigen. In dit geval is het wel van belang dat de werkgever een dossier bijhoudt van de diverse gebeurtenissen en daaropvolgende waarschuwingen.[11] De rechter houdt rekening met de aard en de ernst van de dringende reden, de aard van de dienstbetrekking, de duur van de arbeidsovereenkomst, de wijze waarop de werknemer heeft gefunctioneerd en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Met persoonlijke omstandigheden wordt onder meer gedoeld op de leeftijd van de werknemer en de gevolgen van het ontslag op staande voet. Van de persoonlijke omstandigheden kan worden afgeweken wanneer de aard en ernst van de dringende reden zwaarder wegen dan de gevolgen voor de werknemer volgens de rechter.[12] [13]

Inhoud onverwijld opzeggen

Tevens staat er in art. 7:677 lid 1 BW dat wanneer er sprake is van een dringende reden, het van belang is dat de werkgever de arbeidsovereenkomst onverwijld beëindigt en de reden voor het ontslag op staande voet onverwijld meedeelt aan de werknemer. Als de werkgever dit namelijk niet doet is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Of sprake is geweest van onverwijlde opzegging, kan op diverse manieren worden beoordeeld door de rechter. Dit hoeft niet overhaast te worden. Het kan bijvoorbeeld zijn dat de werkgever eerst onderzoek wil doen naar de dringende reden. Voor de vraag of het ontslag onverwijld is gegeven, is het tijdstip waarop de dringende reden voor dat ontslag ter kennis is gekomen van degene die bevoegd was het ontslag te verlenen, beslissend.[14]

[11] M. Treep 2017, p. 221 en 222, HR 24 december 1971, ECLI:NL:HR:1971:AC5170, HR 20 juni 2003, ECLI:NL:HR:2003:AF6200
[12] G.J.J Heerma van Voss en B. Barentsen 2017, p.158, HR 12 februari 1999, ECLI:NL:HR:1999:ZC2849 (van Essen/ Schrijver)
[13] H.L. Bakels, W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl en W.L. Roozendaal 2017, p.169 , HR 21 januari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4436
[14] HR 27 april 2001, ECLI:NL:HR:2001:AB1347 (De Lange/Wennekes Lederwaren)

De werkgever kan enige tijd nemen om de feiten en omstandigheden te onderzoeken of te laten onderzoeken door een deskundige, bijvoorbeeld bedrijfsrechercheurs.[15] Hierbij is het niet mogelijk de werknemer nog een week te laten doorwerken, want ook dan is het ontslag op staande voet onrechtmatig. Wel kan het zijn dat de werkgever, in extreem uitzonderlijke gevallen, nog enige weken de tijd neemt om vervanging te vinden voor de werknemer. Dit was bijvoorbeeld het geval met een arts in een afgelegen gebied die op staande voet werd ontslagen.[16] Wel moet de werkgever dan continu bezig zijn met dit onderzoek. De werkgever kan dus geen dag niets doen aan het onderzoek.[17] Tijdens het onderzoek van de werkgever kan de werknemer op non-actief worden gesteld zodat de werkgever voortvarend onderzoek kan doen naar de gedraging. Wel moet de werkgever het onderzoek echt afmaken voordat het ontslag wordt verleend, want anders zijn er geen nieuwe feiten voor het ontslag op staande voet en zal het ontslag dus niet onverwijld ontslag zijn verleend. Een voorbeeld hiervan is dat de werkgever constateerde dat er geld was weggenomen uit de kassa. De werkgever begon een onderzoek naar het kasverschil, echter heeft hij niet gewacht op resultaat van het onderzoek en heeft hij de werkneemster op staande voet ontslagen gebaseerd op de gegevens die al eerder bekend waren. De rechter heeft dan ook besloten dat het ontslag op staande voet onterecht was, omdat het niet onverwijld was verleend en de werkgever eerst de resultaten van het onderzoek had moeten afwachten. Het ontslag op staande voet zou wel onverwijld zijn verleend wanneer de werkgever meteen het ontslag op staande voet verleende of eerst het onderzoek afwachtte.[18]

Onverwijld mededelen

Naast het opzeggen is het van belang dat de werkgever de dringende reden onverwijld aan de werknemer mededeelt. Het opzeggen en mededelen hoeven niet tegelijkertijd te worden gedaan. Wel is het van belang dat de werkgever voortvarend handelt. Allereerst is het van belang dat de werkgever dit schriftelijk mededeelt omdat het anders kan zijn dat de werkgever te weinig bewijs heeft van de mondelinge mededeling. Tevens is het van belang dat de werkgever niet te veel gronden in de ontslagbrief opgeeft voor het ontslag op staande voet. Dit kan er namelijk voor zorgen dat de werkgever redenen benoemt die niet als dringend worden geacht. Een uitzondering is wanneer er sprake is van de druppel-doctrine. Als de werknemer meermaals is gewaarschuwd door de werkgever en de werkgever kan dit aantonen, dan is het verstandig om deze eerdere gebeurtenissen in de ontslagbrief te benoemen. Hierdoor wordt duidelijk dat er daadwerkelijk sprake is van de druppel die de emmer doet overlopen. De werkgever moet de redenen voor het ontslag op staande voet, die tijdens een juridische procedure worden genoemd, ook in de ontslagbrief genoemd hebben, want anders kan het zijn dat het ontslag op staande voet als onrechtmatig wordt gezien.

[15] H.C. Geugjes en E.B Wits 2016, p.330, Rechtbank Midden-Nederland 15 februari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:368
[16] C.J. Loonstra 2015, p.248
[17] HR 15 januari 1980, ECLI:NL:HR:1980:AC4006 (Gelderse Tramweg Maatschappij)
[18] H.C. Geugjes en E.B Wits 2016, p.330, Rechtbank Amsterdam 13 november 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8027

Daarnaast moet de werkgever in de procedure niet met nieuwe feiten komen die niet in de ontslagbrief zijn genoemd. Uitsluitend de redenen in de ontslagbrief moeten de reden zijn voor het ontslag.[19] Het is dus van belang dat de werknemer goed op de hoogte is van deze redenen, omdat voor de werknemer duidelijk moet zijn waarom er sprake is van een opzegging vanwege een dringende reden.[20] De dringendheid van het ontslag op staande voet is dan duidelijk voor de werknemer. De werkgever moet de dringende reden duidelijk aan de werknemer overbrengen, zodat daar geen twijfel over kan bestaan.[21] Hierbij is het wel van belang dat de werknemer eerst door de werkgever wordt gehoord, aangezien de informatie waarover de werkgever beschikt anders onvolledig is. De rechter is tevens van oordeel dat de letterlijke bewoording in een ontslagbrief niet van doorslaggevende betekenis is. Wel is het van belang dat de werkgever zorgt dat de werknemer duidelijk weet wat de reden van het ontslag op staande voet is.[22]

De werkgever moet de reden duidelijk als dringend ervaren. Als de werkgever de arbeidsovereenkomst laat voortduren wordt de reden dus niet dringend genoeg geacht door de werkgever.[23] Dit wil zeggen dat de werkgever snel moet handelen na het opmerken van de dringende reden.[24]

[19] H.C. Geugjes en E.B Wits 2016, p.328-330, HR 16 juni 2006, ECLI:NL:HR:2006:AW6109 (Van Woerden/ Willems Jansplaats Assurantiën)
[20] G.J.J Heerma van Voss en B. Barentsen 2017, p.158, HR 23 april 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC0939 (Bakermans/Straalservice Nederland)
[21] W.C.L van der Grinten, W.H.A.C.M Bouwens en R.A.A Duk 2015, p.453, HR 26 september 2014, ECLI:NL:HR:2014:2806
[22] HR 19 februari 2016 ECLI:NL:HR:2016:290
[23] G.J.J Heerma van Voss en B. Barentsen 2017, p.157
[24] W.G.M. Plessen en P.M.M Massuger 2017, p.147

2.2 De gevolgen van het ontslag op staande voet voor de werknemer

In deze paragraaf wordt uitleg gegeven over de gevolgen van het ontslag op staande voet voor de werknemer en wat de werknemer kan doen tegen het ontslag op staande voet.

De werknemer kan tegen het ontslag op staande voet ageren. De werknemer verliest hierdoor immers zijn of haar baan en inkomen en tevens het recht op een WW-uitkering. De reden van het verlies van dit recht is omdat een ontslag op staande voet aan de werknemer valt te verwijten. Eén van de voorwaarden van het recht op de WW- uitkering is dat de werknemer moet voorkomen dat hij of zij verwijtbaar werkeloos wordt (art.24 lid 1 sub a WW). In art.24 lid 2 sub a is benoemd dat een werknemer verwijtbaar werkloos is geworden wanneer aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt in de zin van art.7:678 BW. Het recht op uitkering vervalt dus wanneer de werknemer op staande voet en dus verwijtbaar ontslagen wordt. De werknemer zal een poging doen om te zorgen dat de kantonrechter het ontslag op staande voet als onrechtmatig beoordeeld. De kantonrechter kan om diverse redenen bepalen dat het verleende ontslag op staande voet onrechtmatig was. Het ontslag op staande voet kan dan door de kantonrechter worden vernietigd op grond van art.7:681 BW. De werknemer kan, op grond van dit artikel, er – in plaats van vernietiging van het ontslag – ook voor kiezen om een billijke vergoeding te vorderen van de werkgever. De billijke vergoeding houdt in dat de werknemer een extra vergoeding krijgt voor het verwijtbaar handelen van de werkgever.[25] De billijke vergoeding wordt naast de transitievergoeding toegekend. De werknemer heeft recht op een transitievergoeding wanneer de arbeidsovereenkomst minstens 24 maanden heeft geduurd. Dit is benoemd in art.7:673 lid 1 BW.

[25] E. Verhulp, Herstel van de arbeidsovereenkomst of billijke vergoeding bij: Burgerlijk Wetboek Boek 7, Artikel 682, onder billijke vergoeding, 2017.

2.3 De gevolgen van het ontslag op staande voet voor de werkgever

In deze paragraaf wordt uitleg gegeven over de gevolgen voor de werkgever van een onrechtmatig beoordeeld ontslag op staande voet door de rechter en wat de werkgever hiertegen kan doen.

Als een ontslag op staande voet onrechtmatig wordt geacht, heeft dit ongunstige gevolgen voor de werkgever. De werkgever moet het loon van de werknemer alsnog (met terugwerkende kracht) doorbetalen vanaf het moment van het ontslag op staande voet op grond van art.7:628 lid 1 BW. De rechter kan tevens bepalen dat de werknemer gewoon bij de werkgever in dienst blijft op grond van 7:682 lid 1 sub a BW. In plaats daarvan kan de rechter ook bepalen dat de arbeidsrelatie niet zal voortbestaan, omdat er dan toch sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. De werkgever heeft de mogelijkheid om in hoger beroep te gaan tegen de uitspraak van de kantonrechter op grond van art.7:683 BW.[26] Mocht het ontslag op staande voet als onrechtmatig worden geacht door de rechter, dan betekent dit dus dat de werkgever in hoger beroep kan tegen de uitspraak van de kantonrechter en wellicht de vergoedingen die betaald moeten worden aan de werknemer.

<u>Deelconclusie</u>

Een rechtmatig ontslag op staande voet moet aan drie voorwaarden voldoen:

- Er moet sprake zijn van een dringende reden;
- De werkgever moet het dienstverband onverwijld opzeggen;
- De reden voor het ontslag moet onverwijld aan de werknemer zijn medegedeeld.

De dringende redenen die in dit onderzoek worden behandeld zijn diefstal, fraude, seksuele intimidatie en geweld. De werkgever dient de drie voorwaarden van het ontslag op staande voet goed te kunnen onderbouwen, zodat de kans groter is dat het ontslag op staande voet als rechtmatig wordt beoordeeld door de rechter. De arbeidsovereenkomst moet onverwijld worden opgezegd. Hiermee wordt bedoeld zo snel mogelijk nadat de werkgever onderzoek heeft gedaan naar de dringende reden. Als de werkgever de arbeidsovereenkomst laat voortduren, is er volgens de werkgever dus geen sprake van een dringende reden. Tevens is het van belang dat de werkgever de dringende reden zo snel mogelijk meedeelt aan de werknemer na het opzeggen van de arbeidsovereenkomst. De werknemer kan ageren tegen het ontslag op staande voet. Als het ontslag op staande voet als onrechtmatig wordt beoordeeld kan de werkgever tegen de beslissing in hoger beroep.

[26] H.L. Bakels, W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl en W.L. Roozendaal 2017, p.172 en 173

Hoofdstuk 3: Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het jurisprudentieonderzoek behandeld. In iedere paragraaf wordt ingegaan op één dringende reden. Alleen bij diefstal wordt ook gekeken naar de resultaten geldend voor bagateldelicten. Hierbij wordt duidelijk met welke omstandigheden de rechter rekening houdt.

3.1 Ontslag op staande voet wegens diefstal

In deze paragraaf wordt de dringende reden 'diefstal' onderzocht. Hierbij zijn zestien uitspraken gebruikt waarvan acht ontslag op staande voet uitspraken als rechtmatig zijn beoordeeld **(uitspraken 1 tot en met 8)** en acht ontslag op staande voet uitspraken als onrechtmatig zijn beoordeeld **(uitspraken 9 tot en met 16)**. In **uitspraken 7, 8, 15 en 16** heeft de werkgever de werknemer op staande voet ontslagen vanwege een bagateldelict. Van de vier uitspraken wegens bagateldelicten is er in **uitspraken 7 en 8** sprake van een rechtmatig ontslag op staande voet en in **uitspraken 15 en 16** sprake van een onrechtmatig ontslag op staande voet. Allereerst worden de resultaten benoemd die op alle soorten diefstal van toepassing zijn. Deze resultaten gelden dus ook voor de bagateldelicten. Daarna wordt ingegaan op de resultaten van de uitspraken met betrekking op bagateldelicten.

<u>Gebeurtenissen</u>

In **uitspraken 1, 2, 5, 6, 7 en 8** heeft de werknemer producten uit de winkel of artikelen uit de voorraad weggenomen. In **uitspraken 3 en 4** is geld weggenomen door de werknemer. Een werknemer had dit uit de kassalade gehaald en de ander had geld uit de portemonnee van een klant gepakt.

In **uitspraken 13, 15 en 16** had de werknemer een product op het werk opgegeten zonder hiervoor betaald te hebben. In **uitspraken 10, 11 en 14** heeft de werknemer een product of stroom weggenomen. In **uitspraak 9** is sprake van een kastekort van 2,45 euro en in **uitspraak 12** heeft de werknemer bedrijfsgegevens weggenomen.

<u>Duur arbeid, vervullen verplichtingen en persoonlijke omstandigheden van de werknemer</u>

In **uitspraken 13, 15 en 16** vindt de rechter de omstandigheden van de werknemer van groot belang. Hierbij werd gekeken naar de lange duur van het dienstverband en het feit dat de werknemer altijd goed gefunctioneerd heeft. Ook heeft de rechter in **uitspraken 15 en 16** gekeken naar de financiële gevolgen van het ontslag op staande voet voor de werknemer.

Andere keuze voor de werkgever

Het is van belang dat de werknemer in acht neemt dat het ontslag op staande voet niet altijd nodig is. In alle onrechtmatig beoordeelde ontslag op staande voet uitspraken kwam naar voren dat de diefstal van geringe aard was of dat er geen sprake was van diefstal en dat de werkgever dus een andere keuze had moeten maken. In **uitspraak 12** wilde de werknemer geen informatie delen op de manier die door de werkgever verlangd werd, wel had de werknemer de informatie op een andere manier gedeeld. Een loonsanctie was hierbij voldoende geweest. Daarnaast kan het zijn dat een werknemer al lange tijd in dienst is en in die tijd goed heeft gefunctioneerd. Als er dan een keer een fout wordt gemaakt door de werknemer, zonder dat de werknemer weet dat dit een fout is, is een waarschuwing voor de werknemer voldoende. Daarnaast kan de werkgever een gesprek met de werknemer voeren om te vragen of de werknemer wel in de gaten heeft dat de desbetreffende gedraging niet de bedoeling is. Mocht de werknemer niet weten dat de gedraging niet de bedoeling is dan kan de werkgever een waarschuwing geven. Ook in dit geval is het verstandig om rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Dit blijkt uit **uitspraak 13**. Tevens is het van belang dat de werkgever het ingevoerde beleid op dit vlak altijd opvolgt. Als de werkgever aangeeft dat bij een bepaald handelen een bepaalde sanctie volgt (zoals het schadebedrag verhalen op het loon van de werknemer), dan kan de werkgever niet een ontslag op staande voet geven voor diezelfde handeling. Dit blijkt uit **uitspraak 14**.

De werkgever heeft de werknemer gehoord: Goed werkgeverschap

Uit het jurisprudentieonderzoek blijkt dat de rechter goed werkgeverschap waardeert. In bijna alle uitspraken met betrekking tot rechtmatig ontslag op staande voet kwam naar voren dat de werkgever de werknemer de kans gaf om uitleg te geven over de gepleegde 'diefstal'. In **uitspraak 1** was niet duidelijk of de werkgever deze kans had gegeven aan de werknemer.

Bewijs werkgever: Camerabeelden en getuigen

Allereerst kwam er in de jurisprudentie met betrekking tot rechtmatig ontslag op staande voet naar voren dat in **uitspraken 1 tot en met 6 en 8** camerabeelden zijn gebruikt als bewijs. In **uitspraken 12, 13 en 15** zijn er ook camerabeelden gebruikt. In deze uitspraken was echter geen uitleg gevraagd aan de werknemer. Dit is dan ook de reden waarom het verleende ontslag op staande voet bij deze uitspraken onrechtmatig worden geacht. In **uitspraak 12** zijn de camerabeelden van een diefstal, die niet als dringende reden was gegeven voor het ontslag op staande voet. In **uitspraken 13 en 15** was het ontslag op staande voet een te zwaar middel, omdat een werknemer al ontslag nam of juist omdat de werknemer al 23 jaar in dienst was en altijd goed gefunctioneerd had. In **uitspraken 7 en 3** waren er (ook) getuigen gebruikt als bewijs naast camerabeelden. In **uitspraken 9, 10 en 16** zijn er ook verklaringen van getuigen gebruikt, echter is de rechter in deze uitspraken tot het oordeel gekomen dat dit bewijs niet voldoende was of dat de gedraging niet onder diefstal viel.

Goede onderbouwing

In de uitspraken met betrekking tot onrechtmatig ontslag op staande voet kwam vooral naar voren dat het van belang is dat de werkgever een goede onderbouwing heeft voor de dringende reden. Wanneer een werknemer beschuldigd wordt van het veroorzaken van een kastekort dient dit wel duidelijk uit de telling van de kassa te blijken. Als het enige bewijs is dat een getuige dacht te zien dat de werknemer geld uit de kassa had weggenomen is dit onvoldoende, aangezien het logisch is dat de werknemer geld uit de kassa haalt om terug te geven aan de klant. In **uitspraak 11** heeft de werkgever de werknemer op staande voet ontslagen omdat de werkgever van mening was dat de werknemer de elektriciteitskosten had verhoogd door het installeren van een bitcoin machine. Hier moet de werkgever dan wel duidelijk bewijs van hebben, kijkend naar bijvoorbeeld de rekeningen van de werkgever. In **uitspraken 9 en 11** was het ontbreken van duidelijk bewijs van het delict (zoals een duidelijk kassatelling en duidelijk bewijs van verhoging van de kosten op de rekeningen van de werkgever) essentieel voor het oordeel van de rechter.

Intentie werknemer

Voor een rechtmatig ontslag op staande voet zijn dus (vaak) camerabeelden nodig waaruit duidelijk naar voren komt wat de werknemer precies heeft gedaan en of de werknemer de intentie had om iets mee te nemen. Een beschadigd product kan bijvoorbeeld niet aan de werknemer worden verweten als er niet duidelijk op beeld staat dat de werknemer voor de beschadiging verantwoordelijk was. Een rapport van bedrijfsrechercheurs helpt om de intenties te onderzoeken. Dit werd bijvoorbeeld gebruikt om te onderzoeken of de werknemer koper had gestolen van de werkgever, zoals blijkt uit **uitspraak 2**. Als duidelijk naar voren komt dat de werknemer geld uit de kassa haalt of dat de werknemer producten retour scant en het geld uit de kassa haalt voor zichzelf, dan wordt het ontslag op staande voet snel als rechtmatig gezien. Wel worden de persoonlijke omstandigheden van de werknemer meegewogen. Als de werknemer inconsistent is in zijn of haar verklaringen dan wordt er minder snel rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden. In **uitspraken 9, 13, 15 en 16** was de intentie van de werknemer essentieel voor het oordeel van de rechter.

Bagateldelicten

Zoals genoemd in het eerste hoofdstuk wordt met bagateldelicten bedoeld 'delicten van geringe aard'. De voorwaarden die gelden voor bagateldelicten zijn:

- Het bagateldelict moet duidelijk worden verboden in het bedrijfsbeleid.
- Dit beleid moet strikt worden gehandhaafd.
- De werknemer moet goed op de hoogte worden gehouden over dit bedrijfsbeleid.[27]

Uit het jurisprudentieonderzoek komt naar voren dat wanneer er aan deze voorwaarden wordt voldaan, het ontslag op staande voet sneller wordt goedgekeurd door de rechter. In de uitspraken met betrekking tot rechtmatig ontslag op staande voet komt naar voren dat het voorkomen van diefstal zwaarder weegt dan de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. In **uitspraak 8** is er sprake van een werknemer met een tweede baan. De werknemer heeft dus nog steeds een inkomen waarmee hij of zij zichzelf kan onderhouden. De rechter beoordeelde dan ook dat de werknemer niet zwaar geschaad werd door het ontslag op staande voet en dat de gevolgen van het ontslag op staande voet voor de werknemer niet zwaar genoeg wogen om diefstal te rechtvaardigen.

[27] HR 20 april 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9532 (Bijenkorf-arrest)

In de uitspraken met betrekking tot onrechtmatig ontslag op staande voet over bagateldelicten komt naar voren dat de persoonlijke omstandigheden van de werknemer van belang zijn. Het hebben van een kind kan bijvoorbeeld zorgen voor een andere afweging van de rechter. Een voorbeeld hiervan is **uitspraak 15** waarbij niet duidelijk is of de werknemer een zak chips opzettelijk open had gemaakt om dit vervolgens te nuttigen. De rechter oordeelde dat er hier geen sprake is van een dringende reden en dat de persoonlijke omstandigheden van de werknemer (zoals het hebben van een kind) zwaarder wegen dan de aard en ernst van de gedraging. Wel is in deze uitspraak van belang dat de opzet van de werknemer niet duidelijk is. In deze uitspraak is dus duidelijk dat er wel degelijk rekening wordt gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, wel moet er dan al enige twijfel bestaan over de daad en opzet van de werknemer. Tevens moet er sprake zijn van het heimelijk meenemen van artikelen of goederen met het doel zich deze toe te eigenen. Als de werknemer in het zicht van andere werknemers een hap neemt van een product om te proeven en het daarna weggooit, is hier geen sprake van. Dit blijkt uit **uitspraak 16**. Daarnaast is het van belang om te benadrukken dat de resultaten van het jurisprudentieonderzoek naar diefstal ook geldt voor bagateldelicten.

Tussenconclusie

Het ontslag op staande voet met betrekking tot diefstal wordt eerder als rechtmatig gezien, wanneer de werkgever duidelijke camerabeelden heeft van de diefstal door de werknemer. In **uitspraken 12, 13 en 15** zijn er ook camerabeelden als bewijs gebruikt. Echter was in deze uitspraken geen uitleg gevraagd van de werknemer (de werknemer was niet gehoord). De werkgever dient altijd rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Er moet gekeken worden of er een ander (minder zwaar) middel gebruikt dient te worden in plaats van het ontslag op staande voet. Dit kan zo zijn wanneer er letterlijk in het beleid staat wat voor sanctie er voor een bepaald delict wordt toegepast. Het is van belang dat het bewijs van de werkgever onomstreden is en dat de werkgever hier geen eigen interpretatie aan geeft. Bij bagateldelicten wordt er rekening gehouden met drie voorwaarden: Het bagateldelict moet duidelijk worden aangegeven binnen het bedrijfsbeleid, dit beleid moet strikt worden gehandhaafd en de werknemer moet goed op de hoogte worden gehouden over dit bedrijfsbeleid. Daarnaast wordt er altijd gekeken naar de intentie van de werknemer. Tevens is het van belang dat de werkgever de betekenis van diefstal in acht neemt (het heimelijk meenemen van artikelen of goederen met het doel zich deze toe te eigenen). De werkgever moet bij elke situatie afvragen of hier daadwerkelijk sprake van is. Als de werkgever hier rekening mee houdt, dan wordt de dringende reden hoogstwaarschijnlijk aanwezig geacht. In bijlage 3 (pagina 54) zijn de resultaten verder uitgewerkt in een schema.

3.2 Ontslag op staande voet wegens fraude

In deze paragraaf wordt de dringende reden 'fraude' onderzocht. Hierbij zijn vijftien uitspraken gebruikt waarvan acht ontslag op staande voet uitspraken rechtmatig zijn beoordeeld **(uitspraken 17 tot en met 24)** en zeven ontslag op staande voet uitspraken onrechtmatig zijn beoordeeld **(uitspraken 25 tot en met 31)**. De resultaten van het jurisprudentieonderzoek naar het ontslag op staande voet wegens fraude komen in deze paragraaf aan de orde.

Gebeurtenissen

In de uitspraken waarin het ontslag op staande voet rechtmatig werd geacht, is er vooral sprake van het misbruik maken van privilegepassen of betaalpassen voor privégebruik. In **uitspraken 17, 18, 19 en 22** was dit het geval. Daarnaast heeft de werknemer in **uitspraken 20 en 24** producten retour aangeslagen en het geld hiervan in eigen zak gestopt. In **uitspraak 20** heeft de werknemer het retourbrood doorverkocht en het geld in eigen zak gestopt. In **uitspraak 21** had de werknemer de urenregistratie niet naar de daadwerkelijk gewerkte uren gedaan. In **uitspraak 23** had een werknemer meermaals geld meegenomen met de intentie om het terug te betalen.

In **uitspraken 27, 28 en 30** was er sprake van het toe-eigenen van producten of geld. In **uitspraak 26** werden er onterechte declaraties gedaan. Tevens was de urenregistratie ook in **uitspraak 25** niet naar behoren gedaan volgens de werkgever. In **uitspraken 29 en 31** waren er privé aankopen met de betaalpassen gedaan.

Duur arbeid, vervullen verplichtingen en persoonlijke omstandigheden van de werknemer

In **uitspraken 26 tot en met 31** kwam naar voren dat de duur van de arbeid, het vervullen van de verplichtingen en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer niet werden meegenomen in de beslissing van de rechter. De rechter vond deze feiten en omstandigheden minder van belang in het geval van ontslag op staande voet wegens fraude ten opzichte van ontslag op staande voet zaken wegens diefstal.

Andere keuze voor de werkgever

In de zeven uitspraken met betrekking tot onrechtmatig ontslag op staande voet kwam naar voren dat de werkgever een lichtere sanctie had moeten geven. In de acht uitspraken met betrekking tot rechtmatig ontslag op staande voet kwam naar voren dat de gedraging dermate ernstig was dat de werkgever dus geen andere keuze had dan het ontslag op staande voet.

Werkgever heeft de werknemer gehoord

In alle zeven uitspraken met betrekking tot onrechtmatig ontslag op staande voet heeft de werkgever de werknemer een kans gegeven om uitleg te geven over de gepleegde fraude. In **uitspraak 29** kwam wel naar voren dat de werkgever meer rekening had moeten houden met de ziekte van de werknemer, omdat dit ervoor zorgde dat de werknemer niet verscheen op de afspraak. De rechter vond dit dus ook minder van belang bij het oordeel voor een rechtmatig ontslag op staande voet ten opzichte van ontslag op staande voet zaken met betrekking tot diefstal.

Bewijs werkgever: Camerabeelden

Ook hier is van belang dat de werkgever duidelijk bewijs van de fraude moet hebben. Met duidelijk bewijs moet men denken aan camerabeelden, registratie van het kassasysteem, getuigen en bankafschriften. Wel is het van belang dat de camerabeelden (ook in het geval van fraude) duidelijk aantonen dat de werknemer fraude heeft gepleegd. In **uitspraken 17, 19, 20, 21 en 24** is er dan ook ander bewijs gebruikt die de camerabeelden uitleggen. Camerabeelden alleen worden dus vaak niet als duidelijk bewijs geacht. Uit **uitspraak 11** met betrekking tot diefstal vloeit bijvoorbeeld voort dat het puur en alleen met de handen in de kassa zitten niet hoeft te betekenen dat hier geld uit wordt gehaald. Uit **uitspraak 30** blijkt dat dit zeker niet het geval is wanneer de verklaring voor dit gedrag van de werknemer overeenkomt met de reguliere gang van zaken binnen het bedrijf. Bij de camerabeelden is het dus van belang dat er tevens ander bewijs is die de beschuldigingen van de werkgever bekrachtigt.

Bewijs werkgever: Registratie van het kassasysteem

De registratie van het kassasysteem is bijvoorbeeld van belang als bewijs wanneer een werknemer goederen retour neemt om zelf te behouden of baat bij te hebben. Hierbij kan worden gedacht aan het retourneren van een dekbedovertrek, terwijl dit niet werd teruggebracht door een klant en ook nooit gekocht is door de werknemer. Uit **uitspraak 24** blijkt dat wanneer er een verschil is in het kassasysteem, de werkgever dus bewijs heeft dat aantoont dat de werknemer opzettelijk het dekbedovertrek retour heeft genomen om zo geld uit de kassalade te kunnen halen. Wel kan het zijn dat een werkgever de werknemer heeft opgedragen om geld uit de kassalade te halen en het product later retour te nemen. Dit kan het geval zijn wanneer het te druk is voor de werkgever om het product terug te nemen. Als de werknemer dit vervolgens na sluitingstijd doet, betekent dat niet gelijk dat de werknemer fraude pleegt. Als er dan andere werknemers zijn die deze procedure bevestigen, wordt het bewijs volledig ontkracht. Dit blijkt uit **uitspraak 30**. Het is daarom van belang dat de werkgever bij de registratie van het kassasysteem goed controleert of de werknemer geen instructies van leidinggevende collega’s heeft opgevolgd. Het kan namelijk zo zijn dat dit de normale procedure is die aan de werknemers wordt opgedragen.

Bewijs werkgever: Getuigen

Getuigen kunnen van belang zijn voor een rechtmatig ontslag op staande voet. Echter is uit het jurisprudentieonderzoek naar voren gekomen dat de getuigen ten nadele waren voor de werkgever. In **uitspraak 30** was er een assistent manager die de verklaring van de werknemer ontkende, echter waren er diverse werknemers die de verklaring van de werknemer bekrachtigden. De rechter kwam dan ook tot het oordeel dat de verklaring van die assistent manager was gebaseerd op onjuiste herinneringen. Er waren in **uitspraak 27** verklaringen van klanten gebruikt, deze klanten zijn echter niet op de hoogte van de normale gang van zaken binnen het bedrijf dus zij kunnen iets opvallends zien dat echter een normale procedure is binnen het bedrijf. Het is de taak van de werkgever om goed op de hoogte te zijn van deze procedure. De verklaringen van andere werknemers, over de procedure binnen het bedrijf, kunnen het ontslag op staande voet dan alleen bekrachtigen. Dit was in de **uitspraken 20 en 23** dan ook het geval.

Bewijs werkgever: Bankafschriften/transacties

Bankafschriften/transacties kunnen worden gebruikt bij misbruik van creditcards van het bedrijf. Dit was in de **uitspraken 18, 22 en 24** het geval. In **uitspraak 18** was de werknemer met langdurig ziekteverlof. Echter heeft de werknemer tijdens dit verlof meermaals gebruik gemaakt van de creditcards van het bedrijf terwijl deze transacties werden uitgevoerd op een campingterrein. De werknemer heeft vervolgens nooit duidelijk geantwoord waarom de creditcards werden gebruikt. De werkgever heeft de werknemer meermaals de kans gegeven om dit uit te leggen, echter heeft de werknemer hier geen gebruik van gemaakt. Uit **uitspraak 31** blijkt dat de werkgever wel duidelijk moet zijn over het beleid van de bedrijfscreditcards. Als dit namelijk niet duidelijk is voor de werknemer, is de rechter van mening dat een andere sanctie meer toepasselijk is.

Fraude bij kleine bedrijven

In **uitspraak 17** kwam naar voren dat de rechter de aard en ernst van fraude voor kleine bedrijven als ernstiger ervaart. Dit hangt wel af van de gepleegde fraude. Bij kleinere bedrijven wordt de schade als veel groter ervaren. Wel blijft het van groot belang dat deze bedrijven duidelijk bewijs hebben van de gepleegde fraude en moet de werkgever geen andere keuze hebben dan een ontslag op staande voet te verlenen.

Duidelijke procedures en intentie werknemer

De werkgever moet de procedures binnen het bedrijf duidelijk mededelen aan de werknemer. Als dit niet duidelijk is voor de werknemer, bestaat er een grote kans dat de rechter het ontslag op staande voet als onrechtmatig aanmerkt wanneer er niet eerder een waarschuwing is gegeven aan de werknemer. Tevens is het van belang dat de intentie van de werknemer in acht wordt genomen. In **uitspraak 25** kwam naar voren dat de werknemer de urenregistratie niet op een precieze manier had opgegeven. De werknemer wist niet dat dit op een andere manier moest omdat dit erg lastig ging en de werknemer had hier zelf geen baat bij aangezien hij geen extra loon ontving. De werkgever moet dus zorgen dat de procedures duidelijk zijn voor de werknemer en controleren of de intentie van de werknemer daadwerkelijk was om fraude te plegen.

Tussenconclusie

Een klein bedrijf heeft grote kans dat de aard en ernst van de fraude zwaarder weegt dan de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Wel moet het bewijs van de desbetreffende fraude duidelijk zijn. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van camerabeelden. Naast camerabeelden is het van belang dat de werkgever ander bewijs heeft dat de beschuldiging van de werkgever bekrachtigt. Camerabeelden laten vaak niet duidelijk zien dat de werknemer daadwerkelijk fraude pleegt. Ander bewijs kan bijvoorbeeld de registratie van het kassasysteem zijn. Hierbij is het van belang om te controleren of een andere werknemer (bijvoorbeeld de assistent manager) geen instructies heeft gegeven aan de werknemer en deze werknemer de instructies alleen opvolgt. Daarnaast is het te allen tijde van belang dat de werkgever rekening houdt met de reguliere procedure. Dit is tevens van belang bij getuigenverklaringen, omdat deze verklaringen anders niet overeenkomen met die van de werkgever. Het beleid van een bedrijf is ook van belang bij het gebruik van creditcards van het bedrijf. Als dit beleid niet duidelijk is voor de werknemer is de kans groot dat de rechter van mening is dat een andere sanctie geschikter was in dit geval. De werkgever moet dus controleren of dit beleid duidelijk is voor de werknemer. Een andere sanctie kan ook worden gegeven wanneer de werknemer niet de intentie had om baat uit de fraude te halen. In bijlage 4 (pagina 55) zijn de resultaten verder uitgewerkt in een schema.

3.3 Ontslag op staande voet wegens seksuele intimidatie

In deze paragraaf wordt de dringende reden 'seksuele intimidatie' onderzocht. Hierbij zijn elf uitspraken gebruikt waarvan vijf ontslag op staande voet uitspraken als rechtmatig zijn beoordeeld **(uitspraken 32 tot en met 36)** en zes ontslag op staande voet uitspraken als onrechtmatig zijn beoordeeld **(uitspraken 37 tot en met 42)**. De resultaten van het jurisprudentieonderzoek naar het ontslag op staande voet wegens seksuele intimidatie komen in deze paragraaf aan de orde.

Gebeurtenissen

In de **uitspraken 32, 34 en 36** heeft de werkgever ontslag op staande voet gegeven om een kwetsbare groep te beschermen. Dit ging om verstandelijk en lichamelijk beperkte cliënten en om cliënten van de GGZ. Uit dit onderzoek vloeit voort dat de rechter het van groot belang vindt om deze groep te beschermen. In **uitspraak 33** ging het om het belang van een werknemer die homoseksueel is. In deze uitspraak is wel van belang dat de rechter op YouTube filmpjes kon zien wat voor gedrag de ontslagen werknemer precies vertoonde. In **uitspraak 35** heeft de werknemer erkend dat hij een andere werkneemster seksueel intimideerde.

In de **uitspraken 39, 41 en 42** voelden andere werknemers of cliënten zich seksueel geïntimideerd door de opmerkingen die de werknemer naar hen maakte. De rechter is van mening dat uit duidelijk bewijs moet volgen dat de werknemer seksueel intimiderende opmerkingen heeft gemaakt. Vaak wordt door de rechter geoordeeld dat seksueel intimiderende opmerkingen alleen niet voldoende zijn voor een rechtmatig ontslag op staande voet wegens seksuele intimidatie. In de zes uitspraken met betrekking tot onrechtmatig ontslag op staande voet voelden de werknemers en cliënten zich seksueel geïntimideerd door het gedrag van de werknemer.

Duur arbeid, vervullen verplichtingen en persoonlijke omstandigheden van de werknemer

In **uitspraak 42** was het oordeel van de rechter dat de omstandigheden van de werknemer zwaarder wegen dat de aard en ernst van de gedraging. Het feit dat dit alleen in **uitspraak 42** gebeurt laat zien dat de rechter minder rekening houdt met de omstandigheden van de werknemer bij seksuele intimidatie. Dit in tegenstelling tot uitspraken over diefstal.

Andere keuze voor de werkgever

In de zes uitspraken met betrekking tot onrechtmatig ontslag op staande voet kwam naar voren dat de werkgever een lichtere sanctie had moeten geven. In **uitspraak 40** is er een waarschuwing gegeven. Echter zijn er geen nieuwe feiten ontstaan en is de werknemer niet nogmaals in de fout gegaan. De waarschuwing heeft de werknemer bewust gemaakt van zijn gedragingen. Het is dan dus niet nodig om tevens een ontslag op staande voet te verlenen. In de vijf uitspraken met betrekking tot rechtmatig ontslag op staande voet kwam naar voren dat de gedraging dermate ernstig was dat de werkgever geen andere keuze had dan ontslag op staande voet te verlenen. De gedraging is dermate ernstig wanneer het kwetsbare groepen betreft, zoals verstandelijk beperkten. Tevens wordt de seksuele intimidatie eerder gezien als dermate ernstig wanneer het duidelijk voortvloeit uit het bewijs. Het is hierbij van belang dat de gedraging geen incidentele kleine gedraging is, zoals een enkele klap op de billen.

Werkgever heeft de werknemer gehoord

In tien van de elf uitspraken (**uitspraken 32 tot en met 42**, behalve **uitspraak 33**) heeft de werkgever de werknemer gehoord, waarbij de werknemer de kans kreeg om uitleg te geven over de gedraging. In **uitspraak 33** was dit niet nodig omdat de werknemer filmpjes op YouTube had gezet. De seksuele intimidatie bleek duidelijk uit dit bewijs.

Bewijs werkgever

In **uitspraken 34 tot en met 42** waren de verklaringen van de werknemers en cliënten het enige bewijs van de werkgever. In **uitspraken 32 en 33** en had de werkgever WhatsApp berichten en YouTube filmpjes die aantonen dat de gedraging van de werknemer kan worden aangeduid als seksuele intimidatie. In deze twee uitspraken heeft de rechter geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtmatig is. In **uitspraken 32, 34, 35 en 36** hebben de betreffende werknemer de gedragingen, waarvan ze beschuldigd werden, erkend.

Kwetsbare groepen

In **uitspraken 32, 34 en 36** met betrekking tot de kwetsbare groepen was het oordeel van de rechter dat de desbetreffende werknemer een vertrouwenspositie heeft tegenover de cliënten. In **uitspraken 32 en 36** heeft de werknemer de cliënten jarenlang seksueel geïntimideerd. Deze positie mag niet misbruikt worden. In deze uitspraken was het ontslag op staande voet rechtmatig. Wel is de rechter tot de conclusie gekomen dat seksuele intimidatie van kwetsbare groepen niet altijd tot een rechtmatig ontslag op staande voet leidt. In **uitspraak 40** was dit het geval omdat de werkgever al een waarschuwing had gegeven voor de gedraging en de werknemer niet verder in de fout is gegaan.

Mening seksueel geïntimideerde werknemer

In **uitspraak 33** heeft de seksueel geïntimideerde werknemer verklaard dat hij niet wil dat de werknemer ontslagen wordt. Dit heeft het oordeel van de rechter niet gewijzigd omdat in deze uitspraak op YouTube filmpjes te zien was dat de werknemer de andere werknemer seksueel intimideerde en de ernst van de gedraging dermate zwaar was waardoor de werkgever de arbeidsovereenkomst niet kon voortzetten.

Geen seksuele intimidatie

In **uitspraken 37, 38 en 39** kwam de rechter tot het oordeel dat er geen sprake was van seksuele intimidatie. Dit had bijvoorbeeld te maken met het feit dat de gedraging zich afspeelde in een kroeg waarbij veel collega's waren. Tevens kan een enkele gedraging ook niet worden gezien als seksuele intimidatie.

Geen duidelijk bewijs

In **uitspraken 39 en 41** had de werkgever geen duidelijk bewijs waarbij werd aangetoond dat er wel sprake was van seksuele intimidatie. De verklaringen die gebruikt werden in deze uitspraken waren vaag volgens de rechter. Het is van belang dat de werkgever objectief kijkt of er daadwerkelijk sprake is van seksuele intimidatie.

Waarschuwing

Uit de zes uitspraken met betrekking tot onrechtmatig ontslag op staande voet blijkt dat een voorafgaande waarschuwing bij de rechter veel gewicht in de schaal legt. Verder houdt de rechter rekening met de aard en ernst van de gedraging. Het is daarom altijd van belang dat de werkgever de werknemer eerst waarschuwt over het gedrag, tenzij de aard en ernst van de gedraging van de werknemer dermate ernstig is. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer de werknemer al jarenlang in het geheim seksueel contact heeft met een cliënt die behoort tot een kwetsbare groep (cliënt van de GGZ).

Tussenconclusie

De rechter is van mening dat het van groot belang is om kwetsbare groepen te beschermen. Dit is zeker het geval wanneer de werknemer zich in een vertrouwenspositie bevindt ten opzichte van de kwetsbare groepen. Een ontslag op staande voet wordt dan hoogstwaarschijnlijk als rechtmatig gezien mits het bewijs van de werkgever voldoende is. Dit kan het geval zijn wanneer de werknemer niet betwist dat hij deze gedragingen begaan heeft. Tevens is het van belang dat de werkgever eerst onderzoekt of de gedraging niet kan worden afgedaan met een waarschuwing. Ook is het van belang dat de werkgever onderzoekt of er sprake is van seksuele intimidatie. Hierbij is het belangrijk om te weten dat een enkele kleine gedraging niet als seksuele intimidatie kan worden gezien. Een kleine gedraging is bijvoorbeeld het slaan of knijpen in de billen. Als een werknemer zich verder nooit heeft misdragen, is een waarschuwing in dit geval voldoende. In bijlage 5.1 en 5.2 (pagina 56 en 57) zijn de resultaten verder uitgewerkt in schema's.

3.4 Ontslag op staande voet wegens geweld

In deze paragraaf wordt de dringende reden 'geweld' onderzocht. Hierbij zijn vijftien uitspraken gebruikt waarvan zeven ontslag op staande voet uitspraken als rechtmatig zijn beoordeeld **(uitspraken 43 tot en met 49)** en acht ontslag op staande voet uitspraken als onrechtmatig zijn beoordeeld **(uitspraken 50 tot en met 57)**. De resultaten van het jurisprudentieonderzoek naar het ontslag op staande voet wegens geweld komen in deze paragraaf aan de orde.

Gebeurtenissen

In **uitspraken 44, 45, 46, 48 en 49** heeft de werknemer daadwerkelijk geslagen. In **uitspraken 44, 46 en 48** is te zien dat de desbetreffende persoon was mishandeld. In **uitspraak 47** is geprobeerd lichamelijk letsel bij een andere werknemer aan te brengen, echter werd de werknemer tegengehouden door de werkgever. In **uitspraak 43** heeft de werknemer een conflict met een andere werknemer, is de werknemer meermaals doorgegaan met het treiteren van deze collega door middel van verbaal geweld en heeft de werknemer zijn leidinggevende vastgegrepen en buitengesloten.

In **uitspraken 50, 53, 54, 56 en 57** heeft de werknemer fysiek gehandeld naar een collega of iemand anders. In **uitspraken 51, 52 en 55** is er alleen sprake van verbaal geweld.

Duur arbeid, vervullen verplichtingen en persoonlijke omstandigheden van de werknemer

In de uitspraken met betrekking tot rechtmatig ontslag op staande voet is alleen naar deze omstandigheden gekeken, wanneer de werknemer een voorbeeldfunctie had en dus van hem/haar wordt verwacht dat de werknemer zich hiernaar gedraagt. In **uitspraken 44, 46 en 49** is dit het geval.

In **uitspraken 50, 51, 53 en 54** worden deze omstandigheden zwaarder gewogen dan de aard en ernst van de gedraging. Dit heeft bijvoorbeeld te maken met een werknemer die zich overspannen voelt of nooit eerder zo'n gedraging heeft vertoond. Tevens wordt er ook rekening gehouden met de duur van de arbeidsovereenkomst als iemand altijd goed gefunctioneerd heeft.

Andere keuze voor de werkgever

In de acht uitspraken met betrekking tot onrechtmatig ontslag op staande voet komt naar voren dat de werkgever een lichtere sanctie had moeten geven. In de zeven uitspraken met betrekking tot rechtmatig ontslag op staande voet komt naar voren dat de gedraging dermate ernstig is dat de werkgever geen andere keuze had dan een ontslag op staande voet te verlenen.

De werkgever heeft de werknemer gehoord.

In **uitspraken 51, 55, 56 en 57** heeft de werkgever geen gesprek gehad met de werknemer na de desbetreffende gedraging. In **uitspraken 51, 55 en 57** is de werkgever de persoon waarmee de werknemer ruzie had. De werkgever is in die gevallen van mening dat zijn perceptie van de waarheid ook daadwerkelijk de waarheid is. Op zo'n moment is het lastig voor de werkgever om nog objectief te kijken naar de gedraging van de werknemer. Een gesprek met de werknemer zou een hulpmiddel voor de werkgever kunnen zijn om te kijken naar de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en een objectiever beeld te krijgen van de situatie. Dit kan helpen te voorkomen dat het ontslag op staande voet onrechtmatig wordt geacht.

Bewijs werkgever

In **uitspraken 44 en 48** heeft de werkgever camerabeelden of een lichamelijk onderzoek met getuigenverklaringen gebruikt als bewijs waardoor het bewijs de dringende reden aannemelijk maakte. In de dertien overige uitspraken is er alleen sprake van getuigenverklaringen.

Andere gronden

Uit alle uitspraken met betrekking tot rechtmatig ontslag op staande voet komt naar voren dat de werknemer niet handelde uit zelfverdediging en dat de gedragingen van de werknemer dus buiten proportie zijn. In **uitspraken 52, 55 en 57** heeft de werkgever onvoldoende bewijs om aan te tonen dat er echt sprake was van buitensporig geweld. In **uitspraak 56** was de gedraging al van te lang geleden. In **uitspraken 50, 51, 53 en 54** was de gedraging van minimale aard en wegen de persoonlijke omstandigheden van de werknemer zwaarder. De rechter is om die reden van mening dat een minder zware maatregel passender is.

Tussenconclusie

Uit het jurisprudentieonderzoek naar het ontslag op staande voet wegens geweld komt naar voren dat er rekening wordt gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Dit is zeker het geval wanneer de werknemer geen ernstig geweld heeft gepleegd (dit is wel het geval wanneer een persoon zwaar lichamelijk letsel heeft). Het bewijs dat bij deze situaties vooral wordt gebruikt, is getuigenverklaringen. Tevens is van belang dat het ontslag op staande voet de juiste maatregel is voor de werknemer. De rechter kan tot de conclusie komen dat een mildere sanctie in een bepaalde situatie meer gepast is. In bijlage 6 (pagina 58) zijn de resultaten verder uitgewerkt in een schema.

Hoofdstuk 4: Conclusie

In dit hoofdstuk wordt een conclusie getrokken naar aanleiding van de resultaten van het onderzoek. Allereerst wordt het juridisch kader behandeld en vervolgens wordt er een conclusie geschreven over het jurisprudentieonderzoek naar de dringende redenen. Hierbij wordt gekeken naar bagateldelicten, en de andere uitspraken met betrekking tot diefstal, fraude, seksuele intimidatie en geweld. Daarnaast wordt in paragraaf 4.2 behandeld of de doelstelling is behaald.

4.1 Beantwoorden centrale vraag

In deze paragraaf wordt behandeld welk advies De Clercq kan geven aan de werkgevers over de haalbaarheid van een ontslag op staande voet als het gaat om diefstal (bagateldelicten), fraude, seksuele intimidatie en geweld. Hierbij wordt naar de factoren gekeken die de haalbaarheid van het ontslag op staande voet duidelijk maken. De centrale vraag luidt:

Welk advies kan, door middel van wet- en regelgeving, literatuur- en jurisprudentieonderzoek, gegeven worden door De Clercq Advocaten·Notariaat aan werkgevers kijkend naar de haalbaarheid van het ontslag op staande voet op basis van de gronden diefstal, fraude, seksuele intimidatie en geweld?

4.1.1 Juridisch kader

- Onder *dringende reden* wordt verstaan 'Zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren'. De dringende reden die door de werkgever aanwezig wordt geacht dient ook (objectief) door andere werkgevers (mensen) als dringende reden te worden bestempeld.
- Zodra de dringende reden wordt opgemerkt, is het van belang dat de werkgever de *arbeidsovereenkomst onverwijld opzegt*. De werkgever mag eerst onderzoek doen naar de dringende reden, echter is het wel van belang dat de werkgever voortvarend te werk gaat. Daarnaast moet de werkgever de werknemer eerst horen. De werkgever moet na het horen van de werknemer en het doen van onderzoek naar de gedraging, het ontslag onverwijld aan de werknemer mededelen. De werknemer mag geen twijfels hebben over de gedraging die zorgde voor het ontslag op staande voet.
- Daarnaast is het van belang dat de werkgever de *dringende reden duidelijk meedeelt* in de ontslagbrief en niet nog meerdere redenen gaat benoemen die niet van belang zijn. Er mogen ook geen andere redenen voor het ontslag in de procedure worden benoemd die niet zijn benoemd in de ontslagbrief, aangezien er dan een grote kans bestaat dat het ontslag op staande voet als onrechtmatig wordt aangemerkt wanneer de werknemer tegen het ontslag gaat ageren bij de kantonrechter.

De werkgever heeft alleen kans op een rechtmatig ontslag op staande voet wanneer aan alle drie voorwaarden van het ontslag wordt voldaan.

De Clercq kan beoordelen of de werkgever voortvarend heeft gehandeld en of er daadwerkelijk sprake is van een dringende reden. De dringende redenen worden in de volgende paragrafen van dit hoofdstuk behandeld. De kans op een rechtmatig ontslag op staande voet, als het gaat om het onverwijld opzeggen en mededelen, is het grootst wanneer de werkgever voortvarend heeft gehandeld. Hierbij is het van belang dat de werkgever goed en duidelijk onderzoek heeft verricht en dat het onderzoek voortvarend is verricht. De werkgever dient onverwijld op te zeggen en de dringende reden in een ontslagbrief mede te delen. Het is van belang dat de werkgever controleert of de dringende reden duidelijk is voor de werknemer. Tevens dient de werkgever te controleren of hij of zij geen andere gedragingen heeft benoemd in de ontslagbrief die niet als dringende redenen worden gezien.

Het advies dat De Clercq kan geven is dat, wanneer de werkgever zich aan deze voorwaarden houdt, de kans groot is dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven.

Daarnaast is het van belang om te benoemen dat deze paragraaf betrekking heeft op alle volgende paragrafen binnen dit hoofdstuk (4.1.2 tot en met 4.1.6). Een grotere kans op een rechtmatig beoordeeld ontslag op staande voet is alleen aanwezig als de werkgever rekening houdt met het onverwijld mededelen en opzeggen.

4.1.2 Diefstal

Het advies wat De Clercq aan de werkgevers kan geven is dat de kans op een rechtmatig beoordeeld ontslag op staande voet het grootst is wanneer er rekening wordt gehouden met de volgende factoren:

- In de bestudeerde uitspraken viel op dat de *rechter vaak rekening houdt met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. De duur van de arbeidsovereenkomst en de wijze waarop de werknemer gefunctioneerd heeft* zijn dus ook van belang voor het oordeel van de rechter. De rechter is vaak van oordeel dat het ontslag op staande voet onrechtmatig is, wanneer de werknemer al lange tijd bij de werkgever in dienst is en steeds goed gefunctioneerd heeft. De Clercq moet dus benadrukken dat de werkgever altijd de omstandigheden van de werknemer in acht dient te nemen. De duur van de arbeidsovereenkomst en de wijze waarop de werknemer heeft gefunctioneerd zijn bij deze dringende reden cruciaal.
- *De werkgever dient te allen tijde een voorafgaand gesprek te hebben met de werknemer* over de desbetreffende gedraging. Dit wordt aangemerkt als het 'horen' van de werknemer. Uit het jurisprudentieonderzoek blijkt dat dit alleen in het voordeel kan werken van de werkgever en dat dit als extra voorwaarde aan het ontslag wordt gesteld. De werkgever dient de werknemer een kans te geven om de gedraging uit te leggen.
- De werkgever moet *voldoende bewijs* hebben dat de aan de werknemer verweten gedraging daadwerkelijk heeft plaatsgevonden. Meerdere bewijsmiddelen zorgen ervoor dat de gedraging duidelijk wordt vastgesteld. Als de werknemer een product heimelijk meeneemt met het doel dit toe te eigenen, moet dit dus duidelijk te zien zijn op de camerabeelden met ondersteunend bewijs. In sommige gevallen zijn alleen de camerabeelden voldoende. Of dit zo is hangt overigens ook af van de aard en ernst van de gedraging.
- Als laatste is het van belang dat de *werkgever aan de werknemer vraagt wat de intentie was van de gedraging.* De werknemer kan bijvoorbeeld niet goed op de hoogte zijn van het bedrijfsbeleid dat van toepassing is. In dit geval kan het verstandiger zijn om de werknemer te waarschuwen dan het geven van een ontslag op staande voet.

Concluderend, als de werkgever deze factoren in acht neemt, heeft de werkgever een grotere kans op een rechtmatig beoordeeld ontslag op staande voet. Dit is dan ook het advies dat De Clercq aan de werkgever kan geven.

4.1.3 Diefstal: Bagateldelicten

In het jurisprudentieonderzoek is eerst onderzoek gedaan naar alle soorten diefstal. Tevens is onderzoek gedaan naar diefstal als bagateldelict. De resultaten van diefstal gelden ook voor bagateldelicten.

Bij de bagateldelicten uit het onderzoek zijn de *persoonlijke omstandigheden* van groot belang voor het oordeel van de rechter. Dit is vooral bij bagateldelicten het geval omdat dit *delicten van geringe aard* zijn. De werkgever dient bij dit soort gevallen dus altijd de persoonlijke omstandigheden van de werknemer in acht te nemen bij het verlenen van een ontslag op staande voet. Tevens dient de werkgever de *drie voorwaarden* voor bagateldelicten in acht te nemen:

- Het bagateldelict moet duidelijk worden aangegeven binnen het bedrijfsbeleid.
- Dit beleid moet strikt worden gehandhaafd.
- De werknemer moet goed op de hoogte worden gehouden over dit bedrijfsbeleid.

Hierbij is van belang dat er sprake is van het *heimelijk meenemen van artikelen of goederen met het doel zich deze toe te eigenen.* De werkgever moet *duidelijk bewijs* hebben van de gedraging. Als dit niet het geval is wordt de gedraging niet als dringende reden voor ontslag op staande voet gezien. Duidelijk bewijs is bijvoorbeeld het hebben van camerabeelden en meerdere getuigenverklaringen ter ondersteuning van de camerabeelden. Als de werkgever deze stappen doorloopt is er een grotere kans dat de dringende reden aanwezig wordt geacht.

De Clercq moet duidelijk maken aan de werkgever dat het belangrijk is om de persoonlijke omstandigheden van de werknemer in acht te nemen. Daarnaast is het van belang dat De Clercq de voorwaarden van bagateldelicten duidelijk maakt aan de werkgever. Deze voorwaarden dienen stap voor stap te worden doorlopen samen met de werkgever. Als laatste dient te worden gekeken naar het bewijs. De Clercq moet duidelijk maken aan de werkgever of er uit het bewijs volgt, dat er daadwerkelijk sprake is van het heimelijk meenemen van artikelen of goederen met het doel zich deze toe te eigenen en of het een delict van geringe aard is. Tevens dient de Clercq te adviseren dat er rekening moet worden gehouden met de factoren benoemd in paragraaf 4.1.2.

Als De Clercq een goede afweging kan maken van deze factoren, kan er een advies gegeven worden over de haalbaarheid van het ontslag op staande voet. Als de werkgever deze factoren van tevoren in acht heeft genomen is de kans groter dat de rechter het ontslag op staande voet als rechtmatig aanmerkt. Dit is dan ook het advies dat De Clercq aan de werkgever kan geven.

4.1.4 Fraude

Het advies wat De Clercq aan de werkgevers kan geven is dat de kans op een rechtmatig beoordeeld ontslag op staande voet het grootst is wanneer er rekening wordt gehouden met de volgende factoren:

- De werkgever dient duidelijk bewijs te hebben van de fraude. Dit kan door middel van camerabeelden met ondersteunend bewijs. De gedraging moet in ieder geval duidelijk uit het bewijs voortvloeien. Het is dus van belang om zo *veel mogelijk bewijs* te verzamelen voor de werkgever de werknemer op staande voet ontslaat. Getuigenverklaringen kunnen ook als bewijs dienen voor het ontslag op staande voet. Wel dienen deze verklaringen overeen te komen met andere verklaringen. De werkgever moet het risico van getuigenverklaringen in acht nemen bij het gebruik van dit bewijs. Mochten de verklaringen niet overeenkomen, dan kan de rechter niet anders dan de getuigenverklaringen als onvoldoende bewijs zien.
- Tevens is de *intentie van de werknemer* bij deze dringende reden van belang. In een aantal uitspraken was het bedrijfsbeleid onduidelijk voor de werknemer. De werkgever heeft in deze situaties niet gecontroleerd of het bedrijfsbeleid duidelijk was. Wel heeft de werkgever de werknemer op staande voet ontslagen, zonder een gesprek met de werknemer te hebben gehad.
- Van de werkgever wordt verwacht dat hij of zij *het verlangde bedrijfsbeleid duidelijk maakt* aan de werknemers. Het kan voldoende zijn voor de werkgever om de verweten handeling af te doen met een waarschuwing, wanneer het bedrijfsbeleid voor de werknemer niet duidelijk was. Hierbij wordt ook de getuigenverklaring van andere werknemers in acht genomen. Dit kan tegen de verklaringen van de werkgever in zijn, daarom is het van belang dat de werkgever dit eerst controleert. Mocht het bedrijfsbeleid bij iedereen duidelijk zijn en voeren alle werknemers dit beleid uit behalve één werknemer, dan heeft de werkgever meer kans op een rechtmatig ontslag op staande voet.
- Naast deze genoemde voorwaarden, vindt de rechter het ook van belang rekening te houden met het belang van *kleine bedrijven*. Zelfs kleine frauduleuze gedragingen kunnen deze bedrijven namelijk ernstig schaden.

Concluderend, als de werkgever deze omstandigheden in acht neemt, heeft de werkgever een grotere kans op een rechtmatig ontslag op staande voet. Dit is dan ook het advies dat De Clercq aan de werkgever kan geven.

4.1.5 Seksuele intimidatie

Het advies wat De Clercq aan de werkgevers kan geven is dat de kans op een rechtmatig beoordeeld ontslag op staande voet het grootst is wanneer er rekening wordt gehouden met de volgende factoren:

- Allereerst is het van belang om te controleren of er inderdaad sprake is van *seksuele intimidatie*. Hierbij dient dat de werkgever te *controleren of de gedraging geen incidentele kleine gedraging is*.
- Daarnaast zal de rechter het belang van *kwetsbare groepen* in acht nemen.
- Als de gedraging betrekking heeft op kwetsbare groepen, is het van belang dat de werkgever *voldoende bewijs* verzameld over de gedraging. Voorbeelden van bewijs zijn camerabeelden, getuigenverklaringen en berichten die gestuurd zijn door de werknemer. De werkgever kan proberen om te zorgen dat de werknemer de gedraging erkent. Dit zorgt er namelijk voor dat het bewijs van de werkgever aannemelijk wordt geacht.
- De werkgever dient altijd de *aard en ernst van de gedraging* in acht te nemen. Als de werkgever objectief kijkt naar de aard en ernst van de gedraging, kan een waarschuwing wellicht voldoende zijn.

Concluderend, deze afweging moet zorgvuldig worden gemaakt door de werkgever. Als de werkgever deze omstandigheden in acht neemt, heeft de werkgever een grotere kans op een rechtmatig ontslag op staande voet. Dit is dan ook het advies dat De Clercq aan de werkgever kan geven.

4.1.6 Geweld

Het advies wat De Clercq aan de werkgevers kan geven is dat de kans op een rechtmatig beoordeeld ontslag op staande voet het grootst is wanneer er rekening wordt gehouden met de volgende factoren:

- Allereerst is het van belang voor de werkgever om te controleren of de werknemer (*buitensporig) geweld* heeft gepleegd. De werkgever kan een werknemer tevens ontslaan voor een poging tot (buitensporig) geweld.
- Hiervoor moet de werkgever wel *voldoende bewijs* hebben zoals camerabeelden of getuigenverklaringen. Bij deze dringende reden worden vooral getuigenverklaringen van werknemers gebruikt als bewijs. De gedraging moet dan wel duidelijk uit dit bewijs blijken. Met de afgenomen getuigenverklaringen kan de werkgever controleren of voldoende bewijs kan worden geleverd.
- De gedragingen van de werknemer moeten in het *heden* plaatsvinden. Dit toont de dringendheid van het ontslag aan, omdat gedragingen uit het verleden niet als dringend kunnen worden gezien anders was had de werkgever het ontslag op staande voet al eerder moeten verlenen.
- Daarnaast is van belang om te controleren *hoe lang de werknemer bij de werkgever in dienst is.* De duur van de arbeidsovereenkomst kan er namelijk voor zorgen dat de persoonlijke omstandigheden zwaarder wegen dan de aard en ernst van de gedraging.
- Als de werknemer al meermaals deze gedragingen heeft vertoond en *is gewaarschuwd* voor deze gedragingen, dan is er een grote kans dat de werknemer rechtmatig op staande voet is ontslagen.
- Daarentegen houdt de rechter in deze gevallen wel rekening met de *persoonlijke omstandigheden* van de werknemer. Als de werknemer al lange tijd bij de werkgever in dienst is en zich nooit eerder heeft misdragen, dan is er een grote kans dat de werknemer zich zo gedraagt door persoonlijke omstandigheden. In die situatie is het wellicht verstandiger om de werknemer een waarschuwing te geven. De werkgever dient de persoonlijke omstandigheden altijd in acht te nemen. Dit zorgt ervoor dat er een grotere kans is dat de dringende reden aanwezig wordt geacht.

Concluderend, als de werkgever deze omstandigheden in acht neemt, is de kans groter dat het ontslag op staande voet als rechtmatig wordt gezien door de kantonrechter. Dit is dan ook het advies dat De Clercq aan de werkgever kan geven.

4.2 Is de doelstelling behaald?

In dit rapport is allereerst het juridisch kader behandeld. Hierbij is uitgelegd wanneer er sprake is van onverwijld opzeggen en mededelen. Daarna is er zorgvuldig onderzoek gedaan naar de dringende redenen. Vervolgens is er een schema gemaakt welke de werkgever kan benaderen om twijfels over de dringende reden te voorkomen. Met behulp van de schema's is de conclusie geschreven. Uit de aanbeveling blijkt hoe de conclusie kan worden uitgevoerd. Als de werkgever deze stappen volgt en kijkt naar wat bij hem of haar van toepassing is, kan worden gesteld dat de doelstelling is behaald. Wel kan er nog een jurisprudentieonderzoek gedaan worden naar het onverwijld mededelen en opzeggen, omdat daar niet diep op in is gegaan in dit onderzoek. Tevens kan er nog dieper worden ingegaan op de vergoedingen die de werkgever wellicht moet betalen wanneer het ontslag op staande voet als onrechtmatig wordt beoordeeld. De werkgever kan met behulp van het schema bedenken of het ontslag op staande voet verstandig is of niet.

Hoofdstuk 5: Aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt uitgelegd hoe de werkgevers de adviezen, genoemd in de conclusie, kunnen opvolgen.

5.1 Aanbeveling ontslag op staande voet wegens diefstal en fraude

In deze paragraaf wordt ingegaan op de aanbevelingen voor het verlenen van een ontslag op staande voet wegens diefstal en fraude.

5.1.1 Gesprekken met andere werknemers over bedrijfsbeleid

De werkgever moet zorgen dat de verklaringen van de werknemers over het bedrijfsbeleid consistent zijn. Dit kan alleen als de werkgever, voor het verlenen van het ontslag op staande voet, gesprekken heeft met de andere werknemers. Hierdoor wordt duidelijk of het bedrijfsbeleid voor alle werknemers duidelijk is en of de gedraging aan de werknemer te verwijten was. Deze aanbeveling is vooral van toepassing op diefstal en fraude.

5.2 Aanbeveling ontslag op staande voet wegens diefstal, fraude, seksuele intimidatie en geweld

In deze paragraaf wordt ingegaan op de aanbevelingen voor het verlenen van een ontslag wegens diefstal, fraude, seksuele intimidatie en geweld.

5.2.1 Gesprek met de werknemer over gedraging

Allereerst is het van belang dat de werkgever de intentie van de werknemer achterhaalt met betrekking tot de gedraging. Een gesprek met de werknemer kan de werkgever helpen een objectievere blik te krijgen op de gedraging. Tevens kunnen persoonlijke omstandigheden van de werknemer aan het licht komen die zwaarder wegen dan de aard en ernst van de gedraging. Wel is het van belang om dit gesprek vóór het geven van het ontslag op staande voet met de werknemer te hebben. Deze aanbeveling is van toepassing op alle vier de dringende redenen.

5.2.2 Het controleren van het bedrijfsbeleid

Het is van belang om, voor het geven van het ontslag op staande voet, (eventueel met behulp van een deskundige) te controleren of wel duidelijk in het bedrijfsreglement staat welke sanctie er wordt gegeven voor de gedraging. Het is van belang dat de werkgever dit goed controleert voor het ontslag op staande voet wordt gegeven. Dit is van toepassing op alle dringende redenen.

5.2.3 Het benaderen van een externe deskundige ter controle van de feiten en omstandigheden

De werkgever dient zich aan de onverwijld vereisten te houden (onverwijld opzeggen en mededelen). Een externe deskundige, zoals een jurist, kan de werkgever helpen om te waarborgen dat hier daadwerkelijk aan wordt voldaan. Daarnaast kan het helpen om een deskundige te benaderen (een jurist of een rechercherebureau) om te bepalen of er daadwerkelijk sprake is van de dringende reden die in dit geval van toepassing is. De betekenis van de dringende reden is hierbij van belang, zoals het heimelijk meenemen van artikelen of goederen met het doel zich deze toe te eigenen als het gaat diefstal. Bij geweld moet er sprake zijn van buitensporig geweld. In dit onderzoek bleek per uitspraak of er daadwerkelijk sprake was van de desbetreffende term. Het kan natuurlijk zo zijn dat sprake is van een twijfelgeval. Een deskundige kan dan uitkomst bieden. Het is van belang dat de werkgever de omstandigheden objectief bekijkt. In kleinere bedrijven kan dit lastig zijn, wanneer de werkgever en werknemer bijvoorbeeld al jaren met elkaar werken. Als de werkgever de situatie niet meer objectief kan benaderen, is het verstandig om een externe deskundige te benaderen. Deze kan de persoonlijke omstandigheden van de werknemer (makkelijker) objectief afwegen tegen de aard en ernst van de gedraging. Tevens kan de deskundige beoordelen of de werkgever voldoende bewijs heeft verzameld om de dringende reden duidelijk te maken. De deskundig kan bijvoorbeeld tot het oordeel komen dat een waarschuwing meer gepast is in de betreffende situatie. Voor deze aanbeveling is het wel van belang dat de werkgever vóór het geven van het ontslag op staande voet al de deskundige benadert. Deze aanbeveling is op alle dringende redenen van toepassing.

5.2.4 Schema’s gebruiken

Daarnaast kan de werkgever de schema’s gebruiken die zijn te vinden in de bijlagen (3 tot en met 6). De schema’s zijn ontwikkeld om het proces voor zowel de werkgevers als de deskundigen te vereenvoudigen. In de schema’s is duidelijk aangegeven wanneer de werkgever de grootste en kleinste kans heeft op een rechtmatig ontslag op staande voet. De werkgever kan dus met behulp van deze schema’s de slagingskans inschatten. De schema’s kunnen stap voor stap worden doorlopen eventueel met behulp van een deskundige. Hierdoor wordt duidelijk hoe groot de slagingskans van het ontslag op staande voet kan zijn. Deze aanbeveling is van toepassing op alle vier de dringende redenen.

Literatuurlijst

Boeken

- **Bakels, Bouwens, Houwerzijl en Roozendaal**
  H.L. Bakels, W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl en W.L. Roozendaal, *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht*, Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2017.
- **Heerma van Voss en Barentsen**
  G.J.J. Heerma van Voss en B. Barentsen, *Inleiding in Nederlands sociaal recht*, Den-Haag, Boom Uitgevers Den-Haag, 2017.
- **Geugjes en Wits**
  H.C. Geugjes en E.B Wits, *Arbeidsrecht begrepen*, Den-Haag, Boom Juridische Uitgevers, 2016.
- **Loonstra**
  C.J. Loonstra, *Praktisch arbeidsrecht*, Groningen, Noordhoff Uitgevers B.V., 2015.
- **Plessen en Massuger**
  W.G.M. Plessen en P.M.M Massuger, *Arbeidsovereenkomstenrecht en sociaalzekerheidsrecht*, Groningen, Noordhoff Uitgevers B.V., 2017.
- **Treep**
  M. Treep, *Arbeidsrecht*, Den-Haag, Boom Juridische Uitgevers, 2017.
- **Van der Grinten, Bouwens en Duk**
  W.C.L. van der Grinten, W.H.A.C.M Bouwens en R.A.A Duk, *Arbeidsovereenkomstenrecht*, Deventer, Wolters Kluwer Nederland B.V., 2015.

Vaktijdschrift

Asser-serie

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

Verhulp

E. Verhulp, *'Tekst & Commentaar Burgerlijk Wetboek',* Herstel van de arbeidsovereenkomst of billijke vergoeding bij: Burgerlijk Wetboek Boek 7, Artikel 682, Deventer: Wolters Kluwer Nederland B.V., 2017.

Jurisprudentie: juridisch kader

Hoge Raad 26 september 2014, ECLI:NL:HR:2014:2806

Hoge Raad 20 april 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9532 (Bijenkorf-arrest)

Hoge Raad 16 juni 2006, ECLI:NL:HR:2006:AW6109 (Van Woerden/ Willems Jansplaats Assurantiën)

Hoge Raad 20 juni 2003, ECLI:NL:HR:2003:AF6200

Hoge Raad 21 januari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4436 (Prins/Hema)

Hoge Raad 27 april 2001, ECLI:NL:HR:2001:AB1347 (De Lange/Wennekes Lederwaren)

Hoge Raad 12 februari 1999, ECLI:NL:HR:1999:ZC2849 (van Essen/ Schrijver)

Hoge Raad 23 april 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC0939 (Bakermans/Straalservice Nederland)

Hoge Raad 5 februari 1988, ECLI:NL:PHR:1988:AB9033 (Mulder/City)

Hoge Raad 15 januari 1980, ECLI:NL:HR:1980:AC4006 (Gelderse Tramweg Maatschappij)

Hoge Raad 24 december 1971, ECLI:NL:HR:1971:AC5170

Rechtbank Amsterdam 13 november 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8027

Rechtbank Midden-Nederland 15 februari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:368

Bijlagen

Bijlage 1: Jurisprudentie uit praktijkonderzoek

Diefstal rechtmatig:

1. Rechtbank Limburg 30 april 2014, ECLI:NL:RBLIM:2014:4125
2. Rechtbank Noord-Holland 24 april 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:4022
3. Rechtbank Noord-Holland, 27 oktober 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:8899
4. Rechtbank Midden-Nederland 24 april 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:2211
5. Rechtbank Rotterdam 28 februari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:3012
6. Rechtbank Rotterdam 20 februari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:1535
7. Rechtbank Amsterdam 07 februari 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:905
8. Rechtbank Rotterdam 27 december 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:10275

Diefstal onrechtmatig:

9. Rechtbank Den-Haag 26 oktober 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:13162
10. Rechtbank Limburg 01 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7508
11. Rechtbank Midden-Nederland 15 februari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:368
12. Rechtbank Midden-Nederland 21 juli 2016, ECLI:RBMNE:2016:4367
13. Rechtbank Overijssel 31 augustus 2016, ECLI:NLRBOVE:2016:3332
14. Rechtbank Zeeland-West-Brabant 05 januari 2018, ECLI:NL:RBZWB:2018:568
15. Rechtbank Limburg 11 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3257
16. Rechtbank Noord-Holland 23 maart 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:2592

Fraude rechtmatig:

17. Rechtbank Den-Haag 17 december 2015, ECLI:NL:RBDHA:2015:14811
18. Rechtbank Limburg 03 januari 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:41
19. Rechtbank Limburg 01 mei 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3975 jo Gerechtshof 's-Hertogenbosch 07 december 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:5398
20. Rechtbank Midden-Nederland, 02 augustus 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:4717
21. Rechtbank Noord-Holland 14 februari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:1456
22. Rechtbank Overijssel 03 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3837
23. Rechtbank Overijssel 01 maart 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:1420
24. Rechtbank Rotterdam 22 maart 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:2183

Fraude onrechtmatig:

25. Rechtbank Den-Haag 09 augustus 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:9706
26. Rechtbank Limburg 21 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3731 jo Gerechtshof 's-Hertogenbosch 21 december 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:5860
27. Rechtbank Noord-Holland 15 maart 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:2090
28. Rechtbank Oost-Brabant 04 december 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:7910
29. Rechtbank Overijssel 21 april 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:2007
30. Rechtbank Rotterdam 11 november 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:8668
31. Rechtbank Zeeland-West-Brabant 13 juli 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:4337

Seksuele intimidatie rechtmatig:

32. Rechtbank Assen 21 december 2011, ECLI:NL:RBASS:2011:BU8943
33. Rechtbank Haarlem 26 maart 2008, ECLI:NL:RBHAA:2008:BC8936 jo ECLI:NL:RBHAA:2008:BC8945
34. Rechtbank Leeuwarden 06 april 2011, ECLI:NL:RBLEE:2011:BQ0977
35. Rechtbank Leeuwarden 28 augustus 2007, ECLI:NL:RBLEE:2007:BB2668
36. Rechtbank Noord-Holland 27 februari 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:1725

Seksuele intimidatie onrechtmatig:

37. Rechtbank Amsterdam 19 mei 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:9934
38. Rechtbank Dordrecht 26 november 2008, ECLI:NL:RBDOR:2008:BG6584
39. Rechtbank Maastricht 05 januari 2011, ECLI:NL:RBMAA:2011:BP1782
40. Rechtbank Middelburg 18 januari 2010, ECLI:NL:RBMID:2010:BM0831
41. Rechtbank Midden-Nederland 08 oktober 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:5560
42. Rechtbank Midden-Nederland 01 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:715

Geweld rechtmatig:

43. Rechtbank Amsterdam 19 november 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8959
44. Rechtbank Gelderland 12 november 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:7645
45. Rechtbank Limburg 13 maart 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:2258
46. Rechtbank Midden-Nederland 31 augustus 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:4914
47. Rechtbank Oost-Brabant 03 maart 2017, ECLI:NL:RBOBR:2017:1311
48. Rechtbank Overijssel 28 november 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:4494
49. Rechtbank Zeeland-West-Brabant 13 november 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:7234

Geweld onrechtmatig:

50. Rechtbank Leeuwarden 16 mei 2012, ECLI:NL:RBLEE:2012:BW7794
51. Rechtbank Limburg 27 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7257
52. Rechtbank Midden-Nederland 02 september 2014, ECLI:NL:RBMNE:2014:3839
53. Rechtbank Midden-Nederland 21 mei 2014, ECLI:NL:RBMNE:2014:6601
54. Rechtbank Noord-Holland 26 september 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:7646
55. Rechtbank Noord-Holland 24 september 2014, ECLI:NL:RBNHO:2014:10667
56. Rechtbank Overijssel 17 maart 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:1456
57. Rechtbank Zeeland-West-Brabant 07 oktober 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:6287

Bijlage 2: Topics voor jurisprudentieonderzoek

Hoofdtopic: Feiten en omstandigheden rechtmatig beoordeeld ontslag op staande voet wegens diefstal/fraude/seksuele intimidatie/geweld

Sub-topics

- Gebeurtenis
- Duur arbeidsovereenkomst
- Wijze waarop werknemer verplichtingen vervuld
- Persoonlijke omstandigheden werknemer
- Had de werkgever een andere keuze?
- Werkgever heeft werknemer gehoord.
- Welk bewijs heeft de werkgever?
- Oordeel rechter

Hoofdtopic: Feiten en omstandigheden onrechtmatig beoordeeld ontslag op staande voet wegens diefstal/fraude/seksuele intimidatie/geweld

Sub-topics

- Gebeurtenis
- Duur arbeidsovereenkomst
- Wijze waarop werknemer verplichtingen vervuld
- Persoonlijke omstandigheden werknemer
- Had de werkgever een andere keuze?
- Werkgever heeft werknemer gehoord.
- Welk bewijs heeft de werkgever?
- Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)

Hoofdtopic: Feiten en omstandigheden rechtmatig beoordeeld ontslag op staande voet wegens bagateldelicten

Sub-topics

- Gebeurtenis volgens werkgever
- Duur arbeid
- Bagateldelict?
- Duidelijk bedrijfsbeleid over delict?
- Strikt handhaven bedrijfsbeleid?
- Werknemer hiervan op de hoogte?
- Vervullen verplichtingen
- Persoonlijke omstandigheden
- Had de werkgever een andere keuze?
- Werkgever heeft werknemer gehoord.
- Welk bewijs heeft de werkgever?
- Oordeel rechter

Hoofdtopic: Feiten en omstandigheden onrechtmatig beoordeeld ontslag op staande voet wegens bagateldelicten

Sub-topics

- Gebeurtenis volgens werkgever
- Duur arbeid
- Bagateldelict?
- Duidelijk bedrijfsbeleid over delict?
- Strikt handhaven bedrijfsbeleid?
- Werknemer hiervan op de hoogte?
- Vervullen verplichtingen
- Persoonlijke omstandigheden
- Had de werkgever een andere keuze?
- Werkgever heeft werknemer gehoord.
- Welk bewijs heeft de werkgever?
- Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)

Bijlage 3: Schema ontslag op staande voet wegens diefstal

Bijlage 4: Schema ontslag op staande voet met wegens fraude

Bijlage 5.1: Schema ontslag op staande voet wegens seksuele intimidatie (kwetsbare groepen)

Bijlage 5.2: Schema ontslag op staande voet wegens seksuele intimidatie (geen kwetsbare groepen)

Bijlage 6: Schema ontslag op staande voet wegens geweld

Bijlage 7: Ontslag op staande voet wegens diefstal (rechtmatig beoordeeld ontslag)

1. Rechtbank Limburg 30 april 2014, ECLI:NL:RBLIM:2014:4125

Gebeurtenis volgens werkgever	Werknemer neemt opzettelijk twee pakjes sigaretten weg. Werknemer betaald haar producten, maar heeft stiekem sigaretten in haar jasje gedaan en deze dus niet afgerekend. Dit is te zien op de camerabeelden. Werknemer is op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	1 jaar en 8 maanden
Vervullen verplichtingen	Niet duidelijk.
Persoonlijke omstandigheden	Niet duidelijk.
Andere keuze	De leeftijd van de werknemer, haar korte dienstverband en stiekeme wijze van opereren bij en na het incident zorgen ervoor dat ook de overige omstandigheden (over de privésfeer heeft zich niet uitgelaten) niet maken dat ontslag op staande voet hier een te zwaar middel was. Dus geen andere keuze.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Nee
Bewijs werkgever	Camerabeelden.
Oordeel rechter	De omstandigheden (onder andere keuze genoemd) maken niet dat ontslag op staande voet hier een te zwaar middel was. De rechter oordeelt dat de dringende reden aanwezig wordt geacht.

2. Rechtbank Noord-Holland 24 april 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:4022

Gebeurtenis volgens werkgever	Werkgever constateerde dat er koper verdwenen was. Hierdoor heeft hij gekeken op camerabeelden om te onderzoek waar de koperen platen gebleven waren. De werkgever heeft twee bedrijfsrechercheurs van Hofmann ingeschakeld om dit te onderzoeken. Zij hebben geconstateerd dat de werknemer koper heeft weggenomen. De werknemer werd vervolgens op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	9 jaar.
Vervullen verplichtingen	Niet duidelijk.
Persoonlijke omstandigheden	Geen vooruitzicht op baan en inkomsten.
Andere keuze	Aard en ernst dringende reden weegt zwaarder dan gevolgen voor de werknemer.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja. Werknemer gaf wisselende verklaringen.
Bewijs werkgever	Rapport bedrijfsrechercheurs en camerabeelden
Oordeel rechter	De werknemer heeft wisselende verklaringen gegeven. Dit zorgt ervoor dat de rechter van oordeel is dat de werkgever de waarheid spreekt. De rechter acht de dringende reden dus aanwezig.

3. Rechtbank Noord-Holland, 27 oktober 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:8899

Gebeurtenis volgens werkgever	Werknemer is een schoonmaakster in een ouderenverzorgingscentrum. Een van de bewoonster van dit centrum heeft meermaals aangegeven dat er geld verdwenen. In is reactie hierop gaven de managers van het bedrijf aan dat ze denken dat de werknemer diefstal pleegt. Dit werd onderzocht met behulp van camera's. Op de camera's waren duidelijke beelden te zien van de diefstal van de werknemer. De werknemer is na een gesprek op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	7 jaar.
Vervullen verplichtingen	Niet duidelijk.
Persoonlijke omstandigheden	Aard en ernst dringende reden weegt zwaarder dan gevolgen voor de werknemer.
Andere keuze	Dus geen andere keuze
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja.
Bewijs werkgever	Camerabeelden en getuige.
Oordeel rechter	De rechter oordeelt dat de aard en ernst van de gedraging zwaarder weegt dan de persoonlijke omstandigheden. De rechter acht de dringende reden dus aanwezig.

4. Rechtbank Midden-Nederland 24 april 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:2211

Gebeurtenis volgens werkgever	Een klant heeft 20 euro extra gepind, echter heeft de werknemer deze niet gegeven. De klant bedacht zich dit een dag later. Uit camerabeelden bleek dat de werknemer de 20 euro niet heeft gegeven aan de klant. Bovendien was er geen positief kasverschil die dag. De werkgever heeft de werknemer daarom op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	8 jaar.
Vervullen verplichtingen	Niet duidelijk.
Persoonlijke omstandigheden	Persoonlijke omstandigheden zijn betreurenswaardig, maar het gedrag is haar nog steeds aan te rekenen.
Andere keuze	Dus geen andere keuze.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja, werknemer is geconfronteerd met de bevindingen.
Bewijs werkgever	Camerabeelden en feiten en omstandigheden
Oordeel rechter	De werkgever had duidelijk bewijs van de gedraging van de werknemer. Daarnaast hield de werkgever zich aan het beleid wat tevens voor de werknemer duidelijk was. In dit beleid stond dat na diefstal een ontslag op staande voet volgt. De aard en ernst van de gedraging weegt zwaarder dan de persoonlijke omstandigheden. De rechter heeft de dringende reden aanwezig geacht.

5. Rechtbank Rotterdam 28 februari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:3012

Gebeurtenis volgens werkgever	Werknemer heeft uit de voorraadkast van een cliënt een pakje koekjes, een pakje drinken en een rol vuilniszakken gepakt. Zij heeft deze spullen in een vuilniszak gestopt en op haar werkkarretje/trolley neergelegd. Werknemer is vervolgens op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	1 jaar en 5 maanden
Vervullen verplichtingen	Niet duidelijk.
Persoonlijke omstandigheden	Geen geld voor eten en medische redenen als argument voor het eten en drinken. Dit is niet consistent.
Andere keuze	Ze heeft spullen mee genomen en niets vermeld aan de eigenaren. Dit is diefstal, dus geen andere keuze.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja.
Bewijs werkgever	Camerabeelden
Oordeel rechter	De werknemer heeft het ontslag op staande voet onvoldoende weersproken. De werknemer gaf inconsistente verklaringen. Tevens is de diefstal voldoende aannemelijk gemaakt. De rechter oordeelt dat de dringende reden aanwezig wordt geacht.

6. Rechtbank Rotterdam 20 februari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:1535

Gebeurtenis volgens werkgever	Werknemer heeft een gereedschapstrolley weggenomen van het bedrijf. Werknemer gaf aan dat dit voor de grap was aangezien twee werknemers weg gingen bij het bedrijf. De werkgever vond dit niet realistisch. Werknemer is vervolgens op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	1 jaar en 2 maanden.
Vervullen verplichtingen	Niet duidelijk.
Persoonlijke omstandigheden	Niet duidelijk.
Andere keuze	Al de voornoemde feiten en omstandigheden wijzen eerder in de richting van diefstal dan van een met de beste bedoelingen meegenomen trolley om daar collega's mee te verassen.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja.
Bewijs werkgever	Camerabeelden
Oordeel rechter	De werkgever heeft voldoende bewijs om aan te tonen dat de werknemer de intentie had om het gereedschap weg te nemen. De rechter heeft dan ook beoordeeld dat de dringende reden aanwezig werd geacht.

7. Rechtbank Amsterdam 07 februari 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:905

Gebeurtenis volgens werkgever	Werknemer neemt kaaskruimels van kaasbroodjes mee naar huis. Krijgt hierover een waarschuwing. Vervolgens vindt de werkgever een pak Optimel, een bakje zalmsalade, een banaan en een mandarijn. Het pak Optimel was tot die dag houdbaar, de zalmsalade was van de barbecue voor het personeel van de afgelopen zondag, en die zou ook de volgende dag zijn houdbaarheid verliezen. Werknemer stelde dat de banaan en mandarijn beide waren afgerekend (geen kassabon beschikbaar), terwijl een andere werknemer stelde dat dit alleen een banaan was. Werknemer werd op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	12 jaar.
Bagateldelict?	Ja
Duidelijk bedrijfsbeleid over delict?	In het bedrijfsbeleid staat: Het is niet toegestaan (onbetaald) producten, ook afgeschreven producten of kantoormaterialen/verpakkingen vanuit de winkel, kantoor, het distributiecentrum en/of de productiebedrijven te nuttigen dan wel mee naar huis te nemen. Dit zal worden aangemerkt als diefstal. Hieruit volgt dat er een duidelijk bedrijfsbeleid is over het bagateldelict.
Strikt handhaven bedrijfsbeleid?	De werkgever kreeg direct een waarschuwing toen ontdekt werd dat er kaaskruimels waren mee genomen. Dit betekent dat het beleid strikt gehandhaafd wordt.
Werknemer hiervan op de hoogte?	De werknemer was hiervan op de hoogte door de waarschuwing.
Vervullen verplichtingen	De werknemer kreeg in 2009 ook al een waarschuwing over diverse 'incidenten'. Dit laat zien dat de werknemer de verplichtingen al eerder niet goed heeft uitgevoerd.
Persoonlijke omstandigheden	Niet duidelijk.
Andere keuze	Nee het voorkomen van diefstal bij andere werknemers is van zwaarder belang dan eventuele persoonlijke omstandigheden.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja.
Bewijs werkgever	De werkgever heeft een getuige die stelt dat er maar een banaan is afgerekend en geen mandarijn. Werknemer ontkent niet dat ze deze goederen heeft weggenomen. Werkgever hoeft dus alleen de ernst duidelijk te maken. Dit werd duidelijk door de voorwaarden van bagateldelict.
Oordeel rechter	De werkgever heeft een beleid dat strikt gehandhaafd wordt. De werknemer is al meermaals gewaarschuwd door de werkgever. De rechter oordeelt dat de dringende reden aanwezig wordt geacht.

8. Rechtbank Rotterdam 27 december 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:10275

Gebeurtenis volgens werkgever	Werknemer heeft een gratis actieproduct van Nivea Care (tester) achter de kassa weggepakt en gebruikt. De filiaalmanager zag dit en heeft de werknemer op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	2 jaar en 6 maanden.
Bagateldelict?	Ja
Duidelijk bedrijfsbeleid over delict?	In het bedrijfsbeleid staat: Gratis artikelen mogen uitsluitend worden meegenomen door personeel op basis van eigen (personeels)aankopen. Na afloop van de desbetreffende actie dient de procedure "Afhandeling gratis artikelen na looptijd actie" uit het handboek te worden gevolgd. Hieruit volgt dat er een duidelijk bedrijfsbeleid is over het bagateldelict.
Strikt handhaven bedrijfsbeleid?	Ja dit volgt uit de reactie van het dilemmaspel "Testers mogen nooit mee naar huis genomen worden. Ook niet als het artikel UA of beschadigd/breuk is"
Werknemer hiervan op de hoogte?	Werknemer was op de hoogte van het beleid, omdat ze vroeg of testers mee naar huis mochten worden genomen.
Vervullen verplichtingen	Niet duidelijk, ging wel minder werken door ander werk bij pannenkoekenhuis
Persoonlijke omstandigheden	Aangezien de werknemer nog een ander inkomen heeft, is zij niet volledig aangewezen op het inkomen bij A.S. Watson
Andere keuze	In het licht van de gegeven omstandigheden en wederzijdse belangen kon en mocht A.S. Watson de arbeidsovereenkomst 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.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja.
Bewijs werkgever	Camerabeelden
Oordeel rechter	De werknemer was op de hoogte van het beleid. Dit was duidelijk aan haar medegedeeld. Het belang van de werkgever voor het ontslag op staande voet weegt dan ook zwaarder dan de persoonlijke omstandigheden. De rechter oordeelt dat de dringende reden aanwezig wordt geacht.

Bijlage 8: Ontslag op staande voet wegens diefstal (onrechtmatig beoordeeld ontslag)

9. Rechtbank Den-Haag 26 oktober 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:13162

Gebeurtenis volgens werkgever	Werkgever heeft werknemer beschuldigd van een kastekort van 2,45 euro. Daarnaast beschuldigd de werkgever de werknemer van het verrichten van werkzaamheden voor cliënten van de werkgever in privétijd. Werknemer werd op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	1 jaar en 6 maanden.
Vervullen verplichtingen	Niet duidelijk.
Persoonlijke omstandigheden	Niet duidelijk.
Andere keuze	Niet duidelijk, wellicht als de werkgever het genoemde feit beter had onderbouwd, was het ontslag op staande voet wel het laatste redmiddel.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Nee.
Bewijs werkgever	Getuige (andere werkneemster), uitdraai kassasysteem en het kassaoverzicht
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	Schriftelijk bewijs van getuige is niet voldoende, omdat het logisch is dat de werknemer geld in en uit de kassa haalt. Uitdraai kassasysteem en het kassaoverzicht tonen tekort ook niet aan. De rechter vond dan ook dat de dringende reden niet aanwezig kan worden geacht.

10. Rechtbank Limburg 01 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7508

Gebeurtenis volgens werkgever	Bedrijfspand ging sluiten. Veel spullen van de werkgever werden weggegooid. Dit is dan ook de reden dat werknemer twee palmbomen heeft meegenomen met toestemming van de pandeigenaar. Werknemer werd op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	1 jaar en 3 maanden.
Vervullen verplichtingen	Niet duidelijk.
Persoonlijke omstandigheden	Niet duidelijk.
Andere keuze	Ja, palmbomen terugvragen.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Nee.
Bewijs werkgever	Verklaringen werkgever.
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	Werknemer had schriftelijke verklaring van de pandeigenaar over het meenemen van de palmbomen, de palmbomen werden toch vernietigd en de werknemer was bereid om de palmbomen terug te geven aan de werknemer. De rechter vond dan ook dat de dringende reden niet aanwezig kan worden geacht.

11. Rechtbank Midden-Nederland 15 februari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:368

Gebeurtenis volgens werkgever	Werknemer heeft een bitcoin-machine geïnstalleerd binnen het bedrijf, zonder dit te benoemen aan de werkgever. Werkgever gaf aan dat de kosten voor de stroom van de bitcoin-machine bijna 2100 euro bedragen. Hierdoor is werknemer op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	6 jaar en 2 maanden.
Vervullen verplichtingen	Werknemer heeft nooit eerder dergelijk gedrag vertoond en niet duidelijk is of de werkzaamheden van werknemer er onder leden.
Persoonlijke omstandigheden	Niet duidelijk.
Andere keuze	Aard en ernst van gedraging zijn niet zo erg voor ontslag op staande voet, dus de werkgever had een andere keuze moeten maken.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Niet duidelijk.
Bewijs werkgever	Maandelijkse verhoging in uitgaven.
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	De werkgever is te kort door de bocht gegaan met deze berekening. Niet duidelijk is of het toenemende stroomverbruik alleen ligt aan de bitcoin-machine. De rechter vond dan ook dat de dringende reden niet aanwezig kan worden geacht.

12. Rechtbank Midden-Nederland 21 juli 2016, ECLI:RBMNE:2016:4367

Gebeurtenis volgens werkgever.	Werknemer wil geen bedrijfsgegevens delen via een app. Werknemer wil dit wel persoonlijk doen, echter geeft werkgever aan dat dat geen nut meer heeft en vindt dat de werknemer zijn werk weigert. Daarnaast heeft de werknemer (een deel van) de contacten wel gedeeld, maar kan de werkgever dit alleen inzien en niet kopiëren. Vervolgens geeft de werkgever aan dat de werknemer op staande voet ontslagen wordt op grond van diefstal van bedrijfsgegevens. Daarnaast heeft de werknemer al eerder een fles wodka weggenomen van het bedrijf. De werkgever vond dat al het genoemde zorgde voor dringende redenen van het ontslag op staande voet
Duur arbeid	3 jaar.
Vervullen verplichtingen	Werknemer heeft al eerder zijn taken niet goed vervuld door hoge belkosten van ruim 1000 euro.
Persoonlijke omstandigheden	Niet duidelijk.
Andere keuze	Aangezien de bestanden wel gedeeld waren, was een mildere sanctie ook voldoende. Daarnaast was de werknemer binnenkort van plan om ergens anders te gaan werken. De werkgever was hiervan op de hoogte, dus het ontslag op staande voet was overbodig.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Nee, werkgever heeft de afspraak afgezegd. Nu is dus ook niet duidelijk hoe veel zakelijke contacten er daadwerkelijk in de telefoon staan.
Bewijs werkgever	Screenshots van de gesprekken en camerabeelden voor diefstal van de fles wodka.
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	De werkgever de diefstal van de wodka niet genoemd bij de mededeling van het ontslag op staande voet. Dit is dan ook de reden dat de tweede grond niet kan worden gezien als dringende reden. De werkgever heeft de werknemer geen ruimte geven om uitleg te geven aan de contacten. De rechter vond dan ook dat de dringende reden niet aanwezig kan worden geacht.

13. Rechtbank Overijssel 31 augustus 2016, ECLI:NLRBOVE:2016:3332

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer heeft bijna 23 jaar in de bibliotheek van Bathmen gewerkt. Hier mocht de werknemer drinken pakken en kregen ze af en toe koekjes of snoepjes aangeboden. De werknemer werd verplaatst naar een bibliotheek in Deventer. Hier had de werknemer verwacht dat ze werd ingewerkt door de werkgever, echter werd ze opgevangen door collega Daniëlle. Daniëlle vertelde dat ze gewoon snoepjes en drinken mochten pakken. De werkgever constateerde dat er veel snoepjes weg waren en hing en camera op. Op de beelden is te zien dat de werknemer snoepjes en drinken wegneemt. Werkgever heeft werknemer vervolgens op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	23 jaar.
Vervullen verplichtingen	Werknemer heeft altijd goed gefunctioneerd
Persoonlijke omstandigheden	Niet duidelijk.
Andere keuze	Aangezien werknemer al 23 jaar goed functioneert, had een waarschuwing passender geweest
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja, tijdens het gesprek.
Bewijs werkgever	Camerabeelden.
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	De werkgever was niet aanwezig toen de werknemer werd ingewerkt door een andere collega. De werknemer kon er dus op vertrouwen dat alles wat de collega vertelde, de waarheid was. De werknemer twijfelde niet of het was toegestaan om de snoepjes mee te nemen, dus kon dit ook niet aan de werkgever vragen. Het is aan de werkgever om te zorgen dat dit alles duidelijk is. De rechter vond dan ook dat de dringende reden niet aanwezig kan worden geacht.

14. Rechtbank Zeeland-West-Brabant 05 januari 2018, ECLI:NL:RBZWB:2018:568

Gebeurtenis volgens werkgever	Er zijn gereedschap en artikelen (ter waarde van 2500 euro) uit het busje van de werknemer verdwenen. Werknemer is vervolgens op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	5 maanden.
Vervullen verplichtingen	Werknemer is vaak te laat en er is al eerder gereedschap verdwenen uit de bus.
Persoonlijke omstandigheden	Niet duidelijk.
Andere keuze	Ja de werkgever had het schadebedrag kunnen verhalen van het loon van de werknemer. Dit blijkt uit het beleid dat de werkgever naar de werknemers gestuurd had. Het ontslag op staande voet is dus het laatste remedie.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja, hij is niet komen opdagen.
Bewijs werkgever	Niet duidelijk.
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	De werknemer is niet beschuldigd van het verdwijnen van het gereedschap. De werkgever heeft alleen gezegd dat er spullen zijn verdwenen. De rechter vond dan ook dat de dringende reden niet aanwezig kan worden geacht.

15. Rechtbank Limburg 11 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3257

Gebeurtenis volgens werkgever	Werknemer heeft tijdens zijn werkzaamheden op zak met chips geopend en op diverse plekken van gegeten. Vervolgens heeft hij de rest van de inhoud in de prullenbak gegooid en de zak bij de breukenartikelen gelegd. De werknemer is hierdoor op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	8 jaar en 3 maanden.
Bagateldelict?	Ja
Duidelijk bedrijfsbeleid over delict?	Nee, in het bedrijfsbeleid is niet duidelijk omschreven dat het nuttigen van etenswaren niet mag.
Strikt handhaven bedrijfsbeleid?	Ja Action probeert dit wel, alleen moet het bedrijf in acht nemen dat er wat ruimte is in het bedrijfsbeleid omdat het beleid niet duidelijk is.
Werknemer hiervan op de hoogte?	Nee.
Vervullen verplichtingen	Geen negatieve aantekeningen.
Persoonlijke omstandigheden	Kampt met schulden en heeft een kind van 4 jaar.
Andere keuze	Ja, waarschuwing geven.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Nee.
Bewijs werkgever	Camerabeelden en bevindingen van derden na analyse camerabeelden.
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	Werkgever had, kijkend naar de beelden, de intenties van de werknemer bedacht, zonder hier bewijs voor te hebben. Niet duidelijk was tevens of er al een scheur zat in de zak. De rechter vond dan ook dat de dringende reden niet aanwezig kan worden geacht.

16. Rechtbank Noord-Holland 23 maart 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:2592

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer heeft al meermaals waarschuwingen gehad over het niet tijd of niet goed afrekenen van producten en het gebruiken van producten uit de winkel zonder toestemming. Vervolgens heeft de werknemer een donut geproefd, omdat ze wilde weten hoe de nieuwe vulling smaakte. Deze donuts waren houdbaar tot die dag en werden diezelfde dag weggegooid. Daarnaast stonden er allemaal collega's om de werknemer heen toen ze een hap nam. Werknemer is op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	17 jaar.
Bagateldelict?	Ja
Duidelijk bedrijfsbeleid over delict?	Ja, in het bedrijfsbeleid is duidelijk omschreven dat het nuttigen van etenswaren niet mag.
Strikt handhaven bedrijfsbeleid?	Ja, Deen gaf de eerste paar keren een waarschuwing, maar na de zoveelste keer is er wel een ontslag op staande voet gegeven
Werknemer hiervan op de hoogte?	Nee, ze proeft de donut in het bijzijn van anderen.
Vervullen verplichtingen	Zij heeft gedurende zeer lange tijd haar arbeidskracht heeft ingezet voor Deen, ook al is haar functioneren niet altijd vlekkeloos geweest.
Persoonlijke omstandigheden	Werknemer krijgt een bijstandsuitkering waarop een sanctie zal worden toegepast, hetgeen gelet op haar inkomenssituatie en haar positie als alleenstaande ouder ingrijpende gevolgen heeft. Vanwege het eenzijdige arbeidsverleden van werknemer zal het ook niet eenvoudig zijn voor haar om weer een andere, vergelijkbare baan te vinden.
Andere keuze	Geen vordering eisen en meer rekening houden met de financiële gevolgen.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja.
Bewijs werkgever	Getuigen (collega's)
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	Er is geen sprake geweest van het heimelijk meenemen van artikelen of goederen met het doel zich deze toe te eigenen, maar van het nemen van een hap uit een donut, bestemd om te worden weggegooid, in het bijzijn van collega's. De rechter vond dan ook dat de dringende reden niet aanwezig kan worden geacht.

Bijlage 9: Ontslag op staande voet wegens fraude (rechtmatig beoordeeld ontslag)

17. Rechtbank Den-Haag 17 december 2015, ECLI:NL:RBDHA:2015:14811

Gebeurtenis volgens werkgever	Werknemer heeft een big shopper, een zwart bewaardoosje, een bakje cashewnootjes, twee maal dentastix, een hondenfrisbee en vier maal pasta carbonara meegenomen ter waarde van 8,95 euro. Werknemer heeft fraude gepleegd door een kennis haar personeelskorting te laten gebruiken. De werknemer heeft drie blikken verf en een big shopper ter waarde van 17,35 euro meegegeven, zonder hiervoor te hebben betaald. Daarnaast heeft de werknemer 15% personeelskorting aan de kennis gegeven ter waarde van 3,35 euro. Werknemer is vervolgens op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	5 jaar.
Vervullen verplichtingen	Werknemer heeft altijd goed gefunctioneerd.
Persoonlijke omstandigheden	Werknemer gaf aan dat ze te veel belast was, dit werd door werkgever betwist. Werknemer heeft hier verder niet op gereageerd.
Andere keuze	Nee, de werkgever had geen andere keuze.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Nee
Bewijs werkgever	Camerabeelden en toelichting op camerabeelden.
Oordeel rechter	De werkgever heeft al een kleine winstmarge, dit is dan ook de reden dat het fraudebeleid goed wordt gehandhaafd. Aard en ernst dringende reden wegen dus zwaarder dan persoonlijke omstandigheden.

18. Rechtbank Limburg 03 januari 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:41

Gebeurtenis volgens werkgever	Werknemer is wegen ziekte uitgevallen. Er is sprake van slapend ziekte dienstverband (langdurig ziek met WGA-uitkering). Werknemer is in het bezit van de twee betaalpassen van het bedrijf. En heeft diverse uitgaven op een campingterrein met de betaalpassen betaald. Dit was bij elkaar meer dan 680 euro. Werknemer is op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	8 jaar.
Vervullen verplichtingen	Niet duidelijk.
Persoonlijke omstandigheden	Niet duidelijk.
Andere keuze	Nee, de werknemer wil niet duidelijk uitleggen waarom ze zoveel gepind heeft en waar dit geld is heengegaan. De dringende reden is dus aanwezig geacht door de rechtbank en de werkgever had geen andere keuze.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja twee keer, werknemer is de eerste keer niet komen opdagen, tweede keer wel.
Bewijs werkgever	Bankafschriften
Oordeel rechter	De werknemer wil niet duidelijk uitleggen waarom ze zoveel gepind heeft en waar dit geld is heengegaan. De dringende reden is dus aanwezig geacht door de rechter.

19. Rechtbank Limburg 01 mei 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3975

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer heeft allereerst haar privilegepas gebruikt voor buitenlandse klanten. Hierdoor ontving de werknemer spaarpunten en ontvingen de klanten korting. Vervolgens heeft de werknemer ditzelfde (meermaals) gedaan met de privilegepas van haar zus. Hierdoor ontving de zus ook waarde cheques, deze zijn tevens gebruikt door de weknemer. De werknemer is op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	10 jaar.
Vervullen verplichtingen	Werknemer is meermaals in de fout gegaan.
Persoonlijke omstandigheden	Financiële en emotionele gevolgen
Andere keuze	Nee, de persoonlijke omstandigheden wegen niet zwaarder dan de aard en ernst van de fraude. De werkgever had daarom geen andere keuze dan het ontslag op staande voet (Het hof heeft de beschikking bekrachtigd).
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja
Bewijs werkgever	Klanthistorie, transacties afgelopen periode, camerabeelden en Risk en Fraud Investigations
Oordeel rechter	De werknemer is meermaals gewaarschuwd door de werkgever. Tevens was de werknemer goed op de hoogte van het beleid echter hield de werknemer zich hier niet aan. De werkgever kan de werknemer niet meer vertrouwen en dus wordt de dringende reden aanwezig geacht door de rechter.

20. Rechtbank Midden-Nederland 02 augustus 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:4717

Gebeurtenis volgens werkgever	Werknemer levert, zonder medeweten of toestemming van de werkgever, retourbrood aan derden. Werknemer heeft de werkgever bedrogen, omdat hij dit al jarenlang doet. Werknemer is op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	13 jaar en 7 maanden
Vervullen verplichtingen	Werknemer levert al jaren retourbrood aan derden.
Persoonlijke omstandigheden	63 jaar oud, deels arbeidsongeschikt en verwacht geen andere baan meer te vinden.
Andere keuze	Persoonlijke omstandigheden wegen niet op tegen aard en ernst van de situatie.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja
Bewijs werkgever	Camerabeelden en getuigen.
Oordeel rechter	De werknemer wist dat zijn gedraging niet naar behoren was. De persoonlijke omstandigheden wegen niet op tegen de aard en ernst van de gedraging. De rechter acht de dringende reden aanwezig.

21. Rechtbank Noord-Holland 14 februari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:1456

Gebeurtenis volgens werkgever	Werknemer heeft de kloktijden handmatig aangepast. Werknemer is leidinggevende en van hem mag worden verwacht dat hij weet dat dit verboden is. Vervolgens is werknemer op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	10 jaar en 2 maanden.
Vervullen verplichtingen	Geconsumeerde producten vaak niet afgerekend volgens werkgever, echter is hier geen duidelijk bewijs van.
Persoonlijke omstandigheden	Dit gebeurde in een nare periode voor de werknemer.
Andere keuze	Persoonlijke omstandigheden wegen niet op tegen aard en ernst van de situatie.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja, tijdens het gesprek.
Bewijs werkgever	Camerabeelden urenregistratie.
Oordeel rechter	De gedraging van de werknemer is dermate ernstig dat het moet worden gezien als dringende reden. De persoonlijke omstandigheden van de werknemer maken het oordeel van de rechter niet anders.

22. Rechtbank Overijssel 03 oktober 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:3837

Gebeurtenis volgens werkgever	Werknemer is bestuurder van een NV. Het gaat er om dat werknemer van het bedrijf persoonlijk om geld heeft gevraagd en dat hij dit verzoek heeft gekoppeld aan zijn functie van CEO van JFPT. Dit ging echter om persoonlijke omstandigheden en was niet bedoeld voor JFPT. De werknemer is daarom op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	Werknemer was 5 maanden lang statutair-directeur van JFPT.
Vervullen verplichtingen	Niet duidelijk.
Persoonlijke omstandigheden	Niet duidelijk.
Andere keuze	De AVA had geen andere keuze. Van de statutair- directeur wordt verwacht dat hij geen misbruik maakt van zijn positie en geen bedrog pleegt naar de AVA.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja, maar niet komen opdagen.
Bewijs werkgever	Bankafschriften en e-mails
Oordeel rechter	Van de statutair- directeur wordt verwacht dat hij geen misbruik maakt van zijn positie en geen bedrog pleegt naar de AVA. De dringende reden wordt dus aanwezig geacht door de rechter.

23. Rechtbank Overijssel 01 maart 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:1420

Gebeurtenis volgens werkgever	De neef van de werknemer had geld nodig vanwege problemen. De werknemer heeft een hechte band met zijn neef en vond dan ook dat die hem moest helpen. Hij heeft in totaal 33.500 euro als bankstortingen ingevoerd in het banksysteem en daarna achtergehouden en niet gestort. De werknemer was van plan om dit terug te betalen, echter is het alleen gelukt om 10.000 euro terug te betalen. Dit is dan ook de reden dat de werknemer heeft verteld aan de werkgever wat er gebeurd is. De werknemer heeft dus een tijd fraude gepleegd en is om die reden op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	6 jaar en 2 maanden.
Vervullen verplichtingen	Tweede man in het filiaal, dus werkgever moest op hem kunnen vertrouwen.
Persoonlijke omstandigheden	Het geld was voor de neef van de werknemer. De werknemer wilde het geld terug betalen. Werknemer heeft al een nieuwe baan.
Andere keuze	Werkgever had geen andere keuze, kijkend naar de positie van de werknemer, had de werkgever er op moeten kunnen vertrouwen dat de werknemer hiertoe niet in staat was. Daarnaast heeft de werknemer al een nieuwe baan dus zijn de gevolgen van het ontslag voor hem minder ernstig.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja, tijdens het gesprek.
Bewijs werkgever	Verklaring van de werknemer.
Oordeel rechter	De verklaringen van de andere werknemers waren geloofwaardig aangezien de verklaringen van de werknemer inconsistent is. Dit is dan ook de reden dat de rechter van oordeel is dat de werknemer het geld heeft gestolen voor eigen belang. De dringende reden wordt dus aanwezig geacht door de rechter.

24. Rechtbank Rotterdam 22 maart 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:2183

Gebeurtenis volgens werkgever	Werknemer heeft tweemaal 2 dekbedovertreksets retour aangeslagen, zonder het noteren van gegevens van de klant. Daarnaast heeft de werknemer drie flessen OMO retour aangeslagen, hier was ook geen klant bij aanwezig. Tevens was er geen verschil te vinden in het kassasysteem. Werknemer is vervolgens op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	6 jaar.
Vervullen verplichtingen	Niet duidelijk.
Persoonlijke omstandigheden	Niet duidelijk.
Andere keuze	Werkgever was bevoegd om werknemer op staande voet te ontslaan, wel kanttekeningen over wijze van het ontslaggesprek, echter zijn de belangen van de werknemer niet geschaad.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Niet duidelijk.
Bewijs werkgever	Videobeelden van het camerasysteem en schermprints van het kassasysteem met betrekking tot de voornoemde transacties.
Oordeel rechter	Het bewijs van de werkgever laat zien dat de werknemer geen intentie om de producten aan te kopen. De dringende reden wordt dus aanwezig geacht door de rechter.

Bijlage 10: Ontslag op staande voet wegens fraude (onrechtmatig beoordeeld ontslag)

25. Rechtbank Den-Haag 09 augustus 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:9706

Gebeurtenis volgens werkgever	De urenregistratie van de werknemer kwam niet overeen met de daadwerkelijke uren die de werknemer eraan besteed heeft. De werkgever heeft de werknemer een mogelijkheid gegeven om hier uitleg over te geven. Hieruit kwam naar voren dat de werknemer de kosten beheersbaar wilde houden. De werkgever vond echter dat er van de werknemer verwacht kan worden (kijkend naar zijn hoge zelfstandige functie), dat de werknemer altijd eerlijk is in het opgeven van de uren. Dit is dan ook de reden dat de werknemer op staande voet is ontslagen.
Duur arbeid	15 jaar en 5 maanden.
Vervullen verplichtingen	Hoewel er soms op onderdelen op- en aanmerkingen waren, heeft de werknemer in het algemeen goed gefunctioneerd. Hij was regelmatig betrokken bij belangrijke projecten en was daarbij van grote waarde voor de werkgever.
Persoonlijke omstandigheden	Werknemer is 48 jaar, heeft een specifieke kennis en ervaring als ontwerper voor een groot biermerk, hij ontvangt in verband met het ontslag op staande voet geen uitkering en is voor zijn levensonderhoud aangewezen op zijn loon van de werkgever.
Andere keuze	De werknemer heeft de urenregistratie niet voor eigen belang anders gedaan dan de werkgever had verwacht, daarnaast is de werknemer nog nooit aangesproken op dit gedrag. Dus de werkgever had de werknemer ook kunnen aanspreken op dit gedrag.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja
Bewijs werkgever	Tijdsregistratiesysteem (CRM)
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	De werknemer is, binnen de 15 jaar, nooit eerder gewaarschuwd. Tevens zijn de persoonlijke omstandigheden van de werknemer dermate zwaar dat het ontslag op staande voet niet kan voortbestaan.

26. Rechtbank Limburg 21 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3731

Gebeurtenis volgens werkgever	Werknemer heeft voor haar echtgenoot, (toenmalig werknemer bij het bedrijf waar ze nu werkt), de administratie van declaraties bij de verzekeraar van het desbetreffende bedrijf gedaan, echter waren deze declaraties voor een ander bedrijf van de echtgenoot van de werknemer. Daarnaast heeft de werkgever gevraagd om de bestanden van de administratie over te zetten, dit heeft de werknemer geweigerd. Het bedrijf werd dus benadeeld en de werknemer is op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	6 maanden.
Vervullen verplichtingen	Niet benoemd.
Persoonlijke omstandigheden	Niet benoemd.
Andere keuze	Er is niet duidelijk wat de werkneemster wel en niet gedaan heeft. De werkgever kon dus ook geen ontslag op staande voet geven.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja
Bewijs werkgever	Volgens werkgever staan er bestanden op de computer van de werkneemster en in de ordners van de werkneemster.
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	Er is niet duidelijk aangetoond dat de werkneemster de administratie van de declaraties willens en wetens voor haar echtgenoot heeft gedaan. Er is tevens geen bewijs dat aantoont dat deze bestanden in de computer of ordners staan.

27. Rechtbank Noord-Holland 15 maart 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:2090

Gebeurtenis volgens werkgever	De werkgever heeft de werknemer om diverse gronden op staande voet ontslagen. Allereerst voor het plegen van fraude en diefstal. De werknemer had contant geld ontvangen en dit niet geregistreerd. Ten tweede was de werknemer niet op werk verschenen zonder legitieme reden. Ten derde ging de werknemer onzorgvuldig met producten om. Als laatste heeft de werknemer onrechtmatig beautyspullen toegeëigend. Dit alles heeft de werkgever doen besluiten dat de werknemer ontslagen werd op staande voet.
Duur arbeid	1 jaar en 5 maanden.
Vervullen verplichtingen	Naast de beschuldigingen van de werkgever kwam dit niet aan de orde.
Persoonlijke omstandigheden	Niet benoemd.
Andere keuze	Het ontslag op staande voet, had geen dringende reden dus de werkgever had een andere maatregel moeten toepassen.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja, uitgenodigd voor een gesprek maar is niet verschenen.
Bewijs werkgever	Verklaringen van klanten.
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	Werknemer heeft WhatsApp berichten waaruit voortvloeit dat dit de normale gang van zaken was binnen het bedrijf. Het contante geld werd niet geregistreerd en op het bureau van de partner van de werkgever neergelegd. De andere redenen bleken achteraf ook niet goed volgens de rechter. De tweede grond was niet onverwijld gegeven, de derde grond was niet goed onderbouwd en de laatste grond was al afgedaan met een waarschuwing.

28. Rechtbank Oost-Brabant 04 december 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:7910

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer heeft petflessen op een structurele manier meegenomen. De eigenaar van deze flessen is Pathé. Tevens heeft de werknemer de camerabewaking opzettelijk omzeild om grote zakken met die flessen buiten het pand te kunnen brengen en heeft de werknemer het geld dat hij bij inlevering van die lege flessen heeft gekregen toegeëigend. De werknemer is vervolgens ontslagen op staande voet.
Duur arbeid	34 jaar.
Vervullen verplichtingen	De werknemer heeft Pathé al eerder benadeeld met hoge telefoonkosten.
Persoonlijke omstandigheden	Werknemer is 56 jaar.
Andere keuze	De werkgever wilde zelf voordeel halen uit het statiegeld. Dit is geen dringende reden, dus de werkgever had een andere keuze.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja, er was een ontslaggesprek (Werknemer stelt dat hij onder druk werd gezet voor een verklaring).
Bewijs werkgever	Niet duidelijk.
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	Pathé gaf aan dat de werknemer had moeten weten dat de flessen weer door Pathé werden toegeëigend. De rechter vond dit echter niet vanzelfsprekend en vond daarom dus ook dat er geen dringende reden aanwezig was.

29. Rechtbank Overijssel 21 april 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:2007

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer heeft zonder toestemming aankopen van goederen gedaan via de onderneming voor persoonlijk gebruik en heeft deze goederen niet terugbetaald aan de onderneming. De werknemer geeft aan dat de goederen contant zijn betaald, echter heeft ze hier geen bewijs voor. Werknemer is op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	5 jaar.
Vervullen verplichtingen	Werknemer en werkgever gingen erg informeel met elkaar om. Werknemer deed erg veel voor de werkgever met betrekking tot de kleding.
Persoonlijke omstandigheden	Werknemer heeft last van spanningsklachten.
Andere keuze	Ja, werknemer is niet op gesprek gekomen. De werkgever weet dat de werknemer ziek is dus dat dat wellicht de reden kon zijn dat de werknemer niet op het gesprek is verschenen. De werkgever had meer onderzoek kunnen doen naar de afwezigheid van de werknemer en nog een gesprek met de werknemer kunnen inplannen.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja
Bewijs werkgever	Administratie van de bestelling van de werknemer.
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	De werkgever en de werknemer hadden een erg informele band, de werknemer kreeg bijvoorbeeld wel vaker gratis kleding. Het is dan ook vreemd dat de werkgever zich nu wel strak aan de regels houdt. Een gesprek met de werknemer was beter geweest volgens de rechter.

30. Rechtbank Rotterdam 11 november 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:8668

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer heeft, na sluitingstijd van de winkel, een product retour aangeslagen. Het retourbedrag is 19,90 euro. Er waren dus geen klanten in de buurt van de winkel. Daarnaast was er geen kassaverschil. Er is op de beelden te zien dat de werknemer lange tijd met haar handen in de kassa's zit. De werknemer is op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	8 jaar en 7 maanden.
Vervullen verplichtingen	De werknemer volgt een opleiding tot filiaalmanager.
Persoonlijke omstandigheden	Niet benoemd.
Andere keuze	Ja, ontslag op staande voet heeft geen dringende reden.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja
Bewijs werkgever	Camerabeelden, kassasysteem en getuigen.
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	De werknemer gaf aan dat het retournemen van producten vaker kan worden gedaan via het terugbellen van een klant. Aangezien het product eerst opgezocht moet worden in het systeem. De werknemer heeft naar de (assistent) manager gebeld en de (assistent) manager heeft gezegd dat ze het bedrag kon terug geven aan de klant. Hierdoor heeft ze de retour later uitgevoerd. De (assistent) manager gaf aan dat dit niet zo gebeurd is, andere getuigen gaven echter aan dat dit wel de waarheid is. De rechter vond dan ook dat de verklaring van de (assistent) manager op onjuiste herinneringen gebaseerd was. Daarnaast was er niet duidelijk te zien op de camerabeelden dat de werknemer geld uit de lade had weggenomen. Dit alles vond de rechter onvoldoende om een dringende reden als aanwezig aan te merken.

31. Rechtbank Zeeland-West-Brabant 13 juli 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:4337

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer heeft de creditcard van het bedrijf voor privéaankopen gebruikt. De werknemer is hier al eerder over gewaarschuwd en heeft de creditcard moeten inleveren bij de werkgever. Hij mocht de creditcard alleen tijdens zakelijke tripjes gebruiken en kreeg een limiet van 1000 euro per dag. De werknemer heeft de creditcard niet meer ingeleverd bij het bedrijf na een zakelijk tripje. De werknemer is vervolgens op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	6 jaar.
Vervullen verplichtingen	Verder niet benoemd.
Persoonlijke omstandigheden	Niet benoemd.
Andere keuze	Ja, de werkgever had duidelijk moeten zijn door een sanctie aan de werknemer zoals het terugbetalen van de privéaankopen.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja, er is meerdere malen om uitleg gevraagd over de diverse transacties.
Bewijs werkgever	Creditcardoverzicht
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	Het was voor de werknemer niet duidelijk dat hij een gewaarschuwd man was. De werkgever had, volgens de rechter, duidelijker moeten zijn over het beleid en dus eerst een andere sanctie moeten geven.

Bijlage 11: Ontslag op staande voet wegens seksuele intimidatie (rechtmatig beoordeeld ontslag)

32. Rechtbank Assen 21 december 2011, ECLI:NL:RBASS:2011:BU8943

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer heeft negen jaar een seksuele relatie met een cliënte. Meerdere cliënten geven aan dat de werknemer dit ook bij hen heeft geprobeerd. De cliënte wilde dit niet meer en besloot om de relatie aan te geven bij de werkgever. Na het horen van diverse verklaringen is de werknemer op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	24 jaar en 2 maanden.
Vervullen verplichtingen	De GGZ was gedurende zijn werkzaamheden altijd tevreden.
Persoonlijke omstandigheden	Werknemer verliest zijn baan.
Andere keuze	De werkgever had geen andere keuze, aangezien de werknemer de beroepsnormen dusdanig heeft overschreden. De functie van de werknemer is een vertrouwensfunctie. Hier heeft de werknemer misbruik van gemaakt.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja, eerst heeft de werknemer de seksuele relatie ontkend en later toch erkend.
Bewijs werkgever	Getuigenverklaringen cliënten en WhatsApp berichten
Oordeel rechter	De cliënten van GGZ Drenthe verkeren veelal in een kwetsbare situatie en zijn afhankelijk van de hulpverlener. Het naleven van het verbod op een seksuele relatie tussen de hulpverlener en de cliënten is dus in het belang van de cliënt om te voorkomen dat er sprake is van ongelijkwaardigheid. Daarnaast is het in het belang van de goede naam van de werkgever. De werknemer heeft de relatie jarenlang verzwegen en wist ook dat de cliënte een lastig verleden had met mannen. Werknemer gaf aan dat de cliënte hem had gedwongen om seks met haar te hebben. Dit blijkt niet uit de WhatsApp berichten die de werknemer naar de cliënte verstuurden. De kantonrechter is dus ook van mening dat de dringende reden aanwezig wordt geacht.

33. Rechtbank Haarlem 26 maart 2008, ECLI:NL:RBHAA:2008:BC8936

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer wordt op grond van meerdere gronden ontslagen op staande voet. Vooral de seksuele intimidatie van een andere werknemer. De werknemer heeft meermaals filmpjes geplaatst op internet met daaronder diverse teksten. Een voorbeeld hiervan is de tekst 'homo'. De werknemer heeft de andere werknemer beide handen vastgepakt, maakt met zijn onderlichaam stotende bewegingen en beweegt zijn hand voor zijn kruis. Daarnaast heeft de werknemer een voorheftruck gebruikt om de stoel onder de andere werknemer vandaan te trekken. Het protocol van de voorheftruck is duidelijk medegedeeld aan de werknemers. Er mag niet met de voorheftruck gereden worden wanneer er mensen in de buurt zijn.
Duur arbeid	20 jaar en 2 maanden.
Vervullen verplichtingen	De werknemer is 'voorman één'. Dit is een voorbeeldfunctie.
Persoonlijke omstandigheden	Niet benoemd.
Andere keuze	De rechter is van mening dat er wel degelijk sprake is van seksuele intimidatie in het filmpje, dus de werknemer had geen andere keuze.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Nee
Bewijs werkgever	Filmpjes op YouTube en verklaringen werknemers.
Oordeel rechter	De werknemer heeft allereerst de veiligheid van de andere werknemers in gevaar gebracht door zich niet aan het protocol van de voorheftruck te houden. De werknemer heeft een voorbeeldfunctie dus dit had door hem moeten worden voorkomen. Daarnaast is dit niet de eerste keer dat de werknemer anderen in gevaar brengt. Tevens heeft de werkgever een duidelijk verbod op seksuele intimidatie. De kantonrechter is dus ook van mening dat de werknemer seksuele intimidatie heeft gepleegd en tegen dit verbod in heeft gehandeld. De rechter is dus van mening dat er sprake is van een dringende reden. Het feit dat de seksueel geïntimideerde werknemer graag wil dat de werknemer in dienst blijft, verandert de mening van de rechter niet.

34. Rechtbank Leeuwarden 06 april 2011, ECLI:NL:RBLEE:2011:BQ0977

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer (taxichauffeur van WMO-vervoer) heeft een klant vast gepakt en een kus op de mond gegeven. De werknemer is na een gesprek op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	2 jaar en 9 maanden.
Vervullen verplichtingen	Niet benoemd.
Persoonlijke omstandigheden	Niet benoemd.
Andere keuze	Nee, de werkgever had geen andere keuze. Mede gezien de kwetsbare en afhankelijke positie van de klanten wordt het ontslag op staande voet als rechtmatig gezien. Er is geen aanleiding om aan de verklaring van de klant te twijfelen. De werkgever is terecht het vertrouwen in de werknemer verloren.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja, de werknemer heeft het ontkend.
Bewijs werkgever	Verklaring van de klant.
Oordeel rechter	De passagier behoort tot een kwetsbare doelgroep. Deze kwetsbare doelgroep wordt toevertrouwd aan de werknemer. De dringende reden is voldoende aannemelijk gemaakt, aangezien de werknemer dit tevens erkend heeft. Daarnaast heeft de werknemer toestemming gegeven aan de werkgever om het gespreksverslag tussen de werknemer en de werkgever te gebruiken tijdens het kort geding.

35. Rechtbank Leeuwarden 28 augustus 2007, ECLI:NL:RBLEE:2007:BB2668

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer heeft seksueel getinte berichten naar een andere werknemer gestuurd. De werkgever vond dat sprake was van seksuele intimidatie en vond dat de arbeidsovereenkomst moest worden beëindigd. De werknemer is op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	6 jaar en 3 maanden.
Vervullen verplichtingen	Niet benoemd.
Persoonlijke omstandigheden	Hij verkeerde in een zeer emotionele toestand.
Andere keuze	Nee, de dringende reden wordt aanwezig geacht.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja
Bewijs werkgever	Een verklaring van de collega (de werkneemster die last had van de seksuele intimidatie)
Oordeel rechter	De werknemer heeft erkend dat hij seksueel getinte berichten heeft gestuurd naar de werknemer. De rechter is daarom niet lang ingegaan op de dringende reden. De dringende reden wordt om die reden door de rechter aanwezig geacht.

36. Rechtbank Noord-Holland 27 februari 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:1725

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer heeft seksueel contact gehad met een bewoner van de Raphaëlstichting. Deze bewoner heeft een verstandelijke beperking en een IQ van lager dan 60. De werknemer heeft een uitstapje georganiseerd met de bewoner. De werknemer is op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	31 jaar en 1 maand.
Vervullen verplichtingen	Er waren geen (andere) problemen in het functioneren.
Persoonlijke omstandigheden	De werknemer had een langdurig dienstverband en het ontslag op staande voet heeft grote financiële en persoonlijke gevolgen voor de werknemer.
Andere keuze	De werkgever had geen andere keuze, omdat de aard en ernst van de dringende reden zwaarder wegen dan de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja, de seksuele relatie met de cliënt is in het gesprek met de werknemer door de werknemer erkend.
Bewijs werkgever	Een verklaring van de zorgcoördinator en de verklaring van de werknemer.
Oordeel rechter	De werknemer heeft erkend een seksuele relatie te hebben gehad met de cliënt. Volgens de regels van de zorginstelling is dit ten strengste verboden. De werknemer is hier van op de hoogte. Daarnaast heeft de werkgever er alles aangedaan om het seksueel contact te stoppen vanaf het moment dat de werkgever hiervan op de hoogte was. De werkgever had door de erkenning van de werknemer genoeg bewijs en de aard en ernst van de seksuele intimidatie weegt zwaarder dan de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. De dringende reden wordt dus door de rechter aanwezig geacht.

Bijlage 12: Ontslag op staande voet wegens seksuele intimidatie (onrechtmatig beoordeeld ontslag)

37. Rechtbank Amsterdam 19 mei 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:9934

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer heeft meermaals meerdere vrouwelijke werknemers betast, terwijl hij meermaals is gewaarschuwd door andere collega's. Dit gebeurde terwijl de collega's met een groep naar de kroeg gingen. Tevens is er een gesprek tussen de werknemer, de andere werknemer (die zich seksueel geïntimideerd voelde) en de werkgever geweest waarbij de seksuele intimidatie is uitgesproken. De werkgever heeft de werknemer op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	3 jaar en 3 maanden.
Vervullen verplichtingen	De functie van de werknemer is Senior Medewerker Restructuring Unit. Het team van de Restructuring Unit houdt zich bezig met tweedelijns debiteurenbeheer. De werknemer is twee keer met een 4 beoordeeld en één keer met een 5. De 5 staat voor excellent. Een excellente beoordeling wordt door ABN zeer zelden gegeven.
Persoonlijke omstandigheden	Het ontslag op staande voet heeft zeer ingrijpende gevolgen voor de werknemer.
Andere keuze	Ja, een waarschuwing geven aan de werknemer. De werknemer is nog niet duidelijk gewaarschuwd door de werkgever.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja, hij wist niet meer dat er sprake was van seksuele intimidatie.
Bewijs werkgever	Verklaringen andere werknemers.
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	De werknemer is niet eerder formeel gewaarschuwd door de werkgever. Er is volgens de rechter tevens geen sprake van seksuele intimidatie, omdat dit zich afspeelde in een kroeg met veel collega's van de vrouwelijke werknemers waarbij ze zich veilig voelden. Daarnaast was het voor hen mogelijk om de werknemer snel van zich af te stoten. De dringende reden wordt dan ook niet aanwezig geacht.

38. Rechtbank Dordrecht 26 november 2008, ECLI:NL:RBDOR:2008:BG6584

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer heeft een andere werknemer erg hard op haar billen geslagen. Daarnaast heeft de werknemer een andere werknemer bedreigd met de dood als deze werknemer naar de werkneemster zou kijken of haar zou aanraken. De werknemer is op grond van deze redenen op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	7 jaar en 1 maand.
Vervullen verplichtingen	Hij is een redelijk goed functioneerde werknemer.
Persoonlijke omstandigheden	Niet benoemd.
Andere keuze	Ja, een minder verstrekkende maatregel was ook voldoende geweest, zoals een waarschuwing. De werknemer is nooit eerder gewaarschuwd.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja, de werknemer zei dat hij het jammer vond dat het zo was gelopen, maar dat hij in zijn ogen niets fout had gedaan.
Bewijs werkgever	Verklaringen andere werknemers.
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	Allereerst is de verklaring over de doodsbedreiging qua inhoud en tijd te vaag om dat als dringende reden te zien. Daarnaast kan een enkele klap op de billen niet als seksuele intimidatie worden gezien, aangezien uit de verklaring blijkt dat er geen seksuele intenties achter zaten. Bovendien heeft de werknemer nooit eerder dit gedrag vertoond, dus een waarschuwing was voldoende geweest. De rechter acht de dringende reden dan ook niet aanwezig.

39. Rechtbank Maastricht 05 januari 2011, ECLI:NL:RBMAA:2011:BP1782

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer komt vaak te laat en meerdere vrouwelijke werknemers voelen zich seksueel geïntimideerd door de werknemer. De vrouwelijke werknemers stellen dat de werknemer seksuele opmerkingen naar hen heeft gemaakt. De werknemer is op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	4 jaar en 2 maanden.
Vervullen verplichtingen	Niet benoemd.
Persoonlijke omstandigheden	Niet benoemd.
Andere keuze	Niet benoemd.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja, de werkgever heeft twee keer een gesprek met de werknemer gehad.
Bewijs werkgever	Verklaringen andere werknemers.
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	De verklaringen zijn niet duidelijk gemaakt met ander bewijs. De verklaringen zijn niet ondertekend en niet gedateerd. Tevens heeft de werkgever onvoldoende onderzoek gedaan naar de genoemde 'delicten'. Er lijkt meer sprake van intimiderend gedrag dan seksuele intimidatie. Tevens is niet duidelijk wat de normale omgangsvormen binnen het bedrijf zijn. Er is geen sprake van seksuele intimidatie volgens de rechter.

40. Rechtbank Middelburg 18 januari 2010, ECLI:NL:RBMID:2010:BM0831

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer werkt voor een instantie die lichamelijk en verstandelijk gehandicapte kinderen verzorgd. Hierbij komen vaak stagiaires. Meerdere stagiaires hebben aangegeven dat ze zich seksueel geïntimideerd voelden door de werknemer. Daarnaast heeft een cliënt een klacht ingediend tegen de werknemer omdat ze zich ook seksueel geïntimideerd voelde. De werknemer heeft haar bijvoorbeeld gezoend toen ze terug kwam van vakantie. Dit zijn dan ook de redenen waarom de werknemer op staande voet is ontslagen.
Duur arbeid	13 jaar en 1 maand.
Vervullen verplichtingen	Niet benoemd.
Persoonlijke omstandigheden	Niet benoemd.
Andere keuze	Ja, de werknemer had een lichtere sanctie moeten geven.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja, er is een gesprek met de cliënt en de werknemer geweest in 2008. Daarnaast
Bewijs werkgever	Verklaringen cliënt en werknemers.
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	De waarschuwing die de werkgever gegeven had op 14 oktober 2009, was na alle bovengenoemde delicten. De werknemer is hierna op staande voet ontslagen, echter zijn er toen geen nieuwe feiten ontstaan. De dringende reden wordt dus niet aanwezig geacht aangezien de waarschuwing toen voldoende was.

41. Rechtbank Midden-Nederland 08 oktober 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:5560

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer heeft een aantal dubbelzinnige en opdringerige opmerkingen gemaakt naar de vrouwelijke uitzendkracht die was ingehuurd om het nieuwe logo op de bedrijfskleding te plakken. De werknemer heeft vervolgens bij wijze van grap zijn broek laten zakken. Hierbij maakte u de opmerking dat zij deze ook maar van stickers moest voorzien.
Duur arbeid	5 maanden.
Vervullen verplichtingen	Niet benoemd.
Persoonlijke omstandigheden	Niet benoemd.
Andere keuze	Ja, een goed gesprek of een duidelijke waarschuwing had beter geweest.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja, de werknemer is zich onbeschoft en onacceptabel gaan gedragen.
Bewijs werkgever	Verklaring uitzendkracht en werkgever.
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	De rechter begrijpt dat de situatie niet fijn was voor de uitzendkracht. Het is duidelijk dat de werknemer zijn broek heeft uitgetrokken in het bijzijn van de uitzendkracht, echter is niet duidelijk of de werknemer daadwerkelijk deze opmerkingen gemaakt heeft. Daarnaast is de werknemer niet eerder gewaarschuwd. Een waarschuwing was toepasselijker geweest. De rechter acht de dringende reden niet aanwezig.

42. Rechtbank Midden-Nederland 01 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:715

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer heeft een uitzendkracht vastgepakt en in haar zij gekieteld. Tevens heeft de werknemer de shiftleader gevraagd of de uitzendkracht naar een andere ploeg kon worden gezegd. De werknemer zei; 'Als je dit niet doet, dan hebben wij een probleem.' De shiftleader voelde zich hierbij bedreigd. De werknemer wilde diverse tijden niet naar werk komen voor een gesprek, omdat 'hij niet eerder wilde beginnen voor die trut'. De werkgever vond dit de druppel die de emmer deed overlopen. De werknemer is op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	10 jaar en 4 maanden.
Vervullen verplichtingen	Hij heeft altijd goed gefunctioneerd.
Persoonlijke omstandigheden	Voor hem wordt het lastig om een nieuwe baan te vinden, vanwege zijn leeftijd en allochtone achtergrond. Daarnaast heeft het ontslag op staande voet grote financiële gevolgen voor hem.
Andere keuze	Ja, de werkgever had een minder zware sanctie moeten geven.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja, maar de werknemer wilde niet op gesprek.
Bewijs werkgever	Verklaringen werknemers.
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	De persoonlijke omstandigheden van de werknemer wegen zwaarder dan de aard en ernst van de gedragingen. Een minder zware sanctie had beter geweest. De kantonrechter acht de dringende reden dus niet aanwezig.

Bijlage 13: Ontslag op staande voet wegens geweld (rechtmatig beoordeeld ontslag)

43. Rechtbank Amsterdam 19 november 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8959

Gebeurtenis volgens werkgever	De werkgever heeft de werknemer om diverse redenen op staande voet ontslagen. Allereerst omdat de werknemer met een dreigende houding en verbaal geweld (onaangekondigd) op kantoor langskwam. Tevens heeft de werknemer angst aangejaagd bij zeven jeugdige werknemers. Deze werknemers voelen zich onveilig op kantoor. Daarnaast heeft de werknemer een andere werknemer opgesloten en verbaal bedreigd. Als laatste heeft de werknemer de leidinggevende buitengesloten met fysieke aanraking. De werknemer is op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	8 jaar en 1 maand.
Vervullen verplichtingen	Niet benoemd.
Persoonlijke omstandigheden	De werknemer kreeg vervelende appjes van een andere werknemer daarom was hij van mening dat zijn gedrag rechtvaardig was (de werknemer heeft dit niet met bewijs aangetoond).
Andere keuze	Nee de persoonlijke omstandigheden van de werknemer wegen niet op tegen het ontslag op staande voet dus de werknemer had geen andere keuze.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja
Bewijs werkgever	Verklaringen werknemers.
Oordeel rechter	De werknemers hadden al met een bemiddelaar gezeten over dit conflict. De bemiddelaar heeft toen gezegd dat de werkvloer geen plek is om de ruzie 'uit te vechten'. Toch hebben de werknemers het conflict uitgevochten op de werkvloer. De rechter is dan ook van mening dat het gedrag van de werknemers niet valt te accepteren en dat het ontslag op staande voet rechtvaardig is geweest.

44. Rechtbank Gelderland 12 november 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:7645

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer had tijdens een nacht ruzie met een andere werknemer, hierbij is verbaal en non-verbaal geweld gebruikt. De andere collega is toen op de grond gevallen. Na een poging tot uitleg van de werknemer en hij niet is op komen dagen, heeft de werkgever hem op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	3 jaar en 7 maanden.
Vervullen verplichtingen	De werknemer kreeg de laatste maanden een functieverhoging.
Persoonlijke omstandigheden	Niet benoemd.
Andere keuze	Nee aard en ernst van de gedraging zijn zwaar genoeg voor ontslag op staande voet.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja, de werknemer is niet op komen dagen.
Bewijs werkgever	Verklaringen werknemers en camerabeelden.
Oordeel rechter	Uit de camerabeelden blijkt dat het intimiderende gedrag van de werknemer komt vast te staan. De werkgever had dan ook geen andere keuze volgens de kantonrechter, dan de werknemer te ontslaan.

45. Rechtbank Limburg 13 maart 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:2258

Gebeurtenis volgens werkgever	De werkgever heeft een gesprek gehad met de werknemer, waarbij de werkgever aan gaf de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Aan het einde van dit gesprek ontstond er een worsteling tussen de werkgever en de werknemer. De werkgever is hierbij gewond geraakt en heeft daarna de werknemer op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	6 jaar en 1 maand.
Vervullen verplichtingen	Werkgever wilde de arbeidsovereenkomst al beëindigen.
Persoonlijke omstandigheden	Niet benoemd.
Andere keuze	Het fysieke geweld naar de werkgever is zodanig ernstig dat niet van hen kan worden gevergd dat de arbeidsovereenkomst voortduurt. De werkgever had dus geen andere keuze.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Nee
Bewijs werkgever	Verklaringen werknemers
Oordeel rechter	De verklaringen van de werknemers komen niet allemaal precies overeen. De kantonrechter is van mening dat de verklaringen niet overeenkomen kijkend naar de kleine details. Wel komen de verklaringen in hoofdlijnen overeen. De rechter gelooft dan ook dat alle werknemers een eerlijke verklaring hebben gegeven, maar deze wellicht niet helemaal kloppen aangezien de gebeurtenissen binnen een paar seconden gebeurden. De rechter oordeelt dan ook dat de werknemer fysiek geweld heeft gebruikt tegenover de werkgever en acht de dringende reden dus aanwezig. De werkgever had geen andere keuze dan de werknemer op staande voet te ontslaan.

46. Rechtbank Midden-Nederland 31 augustus 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:4914

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer is een sales agent en is op een avond met zijn team langs deuren aan het gaan. Er ontstaat een woordenwisseling tussen een andere werknemer en een bewoner. De bewoner gebruikt non-verbaal en verbaal geweld. De werknemer besluit om te kijken wat er aan de hand is, vervolgens duwt de bewoner de werknemer. De werknemer geeft de bewoner een klap in zijn gezicht. De bewoner is dan ook fysiek mishandeld. De werkgever besluit de werknemer op staande voet te ontslaan.
Duur arbeid	6 maanden.
Vervullen verplichtingen	De werknemer kreeg de laatste maanden een functieverhoging. De werknemer heeft daarna twee andere klachten gehad.
Persoonlijke omstandigheden	Niet benoemd.
Andere keuze	Nee, de werkgever had geen andere keuze aangezien de werknemer de bewoner niet uit zelfverdediging terug sloeg. Tevens is van belang dat de reputatie van het bedrijf door de werknemer is geschaad.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja, de werknemer heeft het voorval zelf aangegeven bij de werkgever.
Bewijs werkgever	Verklaringen werknemers en getuigen.
Oordeel rechter	De rechter is allereerst van oordeel dat de werknemer niet uit zelfverdediging handelde. Tevens is de werknemer een voorbeeld voor zijn team (teamleider), dus had van hem anders verwacht mogen worden. De rechter is van oordeel dat de werkgever de werknemer op staande voet had mogen ontslaan (ook om de reputatie van het bedrijf te redden).

47. Rechtbank Oost-Brabant 03 maart 2017, ECLI:NL:RBOBR:2017:1311

Gebeurtenis volgens werkgever	De werkgever heeft geprobeerd om een gesprek met de werknemer te hebben over zijn lage productiviteit, echter was de werknemer het hier niet mee eens en heeft hij verbaal geweld gebruikt naar diverse mensen. Daarnaast heeft hij geprobeerd om fysiek geweld te plegen naar een andere werknemer. De werknemer is vervolgens op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	10 jaar.
Vervullen verplichtingen	De werknemer had een lage productiviteit.
Persoonlijke omstandigheden	De werknemer stelde dat hij ziek was echter stelde de bedrijfsarts dat hij niet arbeidsongeschikt is.
Andere keuze	Nee de persoonlijke omstandigheden wegen niet op tegen de ernst van de gedraging. De werkgever had geen andere keuze.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja, voor de lage productiviteit.
Bewijs werkgever	Verklaringen werknemers.
Oordeel rechter	De rechter is van mening dat de agressieve en dreigende handelingen van de werknemer ervoor zorgen dat van de werkgever niet anders kan worden gevergd dan het ontslag op staande voet.

48. Rechtbank Overijssel 28 november 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:4494

Gebeurtenis volgens werkgever	De samenwerking tussen de werknemer en een andere werkneemster verliep stroef. De werknemer gebruikte nare woorden naar de werkneemster en de werknemer heeft de werkneemster in elkaar geslagen en bij de keel gegrepen tot ze buiten bewustzijn was. De werkgever heeft de werknemer om deze redenen dan ook op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	1 jaar en 1 maand.
Vervullen verplichtingen	Niet benoemd. Alleen dat de samenwerking stroef verliep.
Persoonlijke omstandigheden	Niet benoemd.
Andere keuze	Nee, de werknemer had geen rechtvaardigingsgrond voor het fysieke geweld. De werkgever had dan ook geen andere keuze.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Nee
Bewijs werkgever	Verklaring werkneemster en lichamelijk onderzoek van de werkneemster.
Oordeel rechter	De werknemer ontkend het lichamelijk geweld, echter blijkt uit het lichamelijk onderzoek dat de werkneemster de waarheid spreekt. De werknemer heeft gezorgd voor zwaar lichamelijk letsel bij de werkneemster en had hier geen rechtvaardigingsgrond voor. De werknemer is terecht op staande voet ontslagen volgens de rechter.

49. Rechtbank Zeeland-West-Brabant 13 november 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:7234

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer heeft, met behulp van een andere collega, een zestienjarige cliënt drie keer gestompt. De werknemer is op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	2 maanden.
Vervullen verplichtingen	Niet benoemd.
Persoonlijke omstandigheden	Niet benoemd.
Andere keuze	Nee, de werkgever had geen andere keuze. De werknemer had moeten weten dat fysiek geweld niet de oplossing is om een minderjarig verstandelijk beperkte cliënt te bedaren.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Nee
Bewijs werkgever	Verklaring werknemers.
Oordeel rechter	De werknemer handelde niet uit zelfverdediging. Daarnaast was de cliënt al bedaard door de houdgreep van de andere collega. De rechter ziet geen reden in het gebruiken van fysiek geweld en is dan ook van mening dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Bijlage 14: Ontslag op staande voet wegens geweld (onrechtmatig beoordeeld ontslag)

50. Rechtbank Leeuwarden 16 mei 2012, ECLI:NL:RBLEE:2012:BW7794

Gebeurtenis volgens werkgever	Een leidinggevende had een woordenwisseling met twee uitzendkrachten. Een van hen zei bij het vertrek 'veel succes met Adolf Hitler'. De leidinggevende heeft de uitzendkracht vervolgens een schop gegeven. De leidinggevende is op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	12 jaar en 8 maanden.
Vervullen verplichtingen	De werknemer was storemanager. Nooit eerder betrokken geweest bij dit soort incidenten.
Persoonlijke omstandigheden	De vergelijking met Hitler raakte de werknemer diep. Werknemer is 55 jaar en zal waarschijnlijk geen baan meer kunnen vinden.
Andere keuze	De werkgever had een andere keuze omdat er onvoldoende sprake is van een dringende reden die het ontslag op staande voet rechtvaardigt.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja
Bewijs werkgever	Verklaringen werknemers.
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	De rechter is van mening dat de persoonlijke omstandigheden van de werknemer niet opwegen tegen de aard en ernst van de dringende reden. De werknemer is niet eerder betrokken geweest bij zo'n incident. De rechter acht de dringende reden dus ook niet aanwezig.

51. Rechtbank Limburg 27 juli 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7257

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer begon zijn schoonfamilie uit te schelden. Vervolgens heeft de werkgever meermaals gevraagd of de werknemer zijn werkzaamheden wilde voortzetten. De werknemer balde zijn vuisten en is weggelopen. De werkgever vond de werknemer bedreigend. De werknemer is door de werkgever op staande voet ontslagen vanwege werkweigering en de bedreiging. De werknemer is op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	16 jaar en 9 maanden.
Vervullen verplichtingen	De werknemer heeft al eerder waarschuwing gekregen van de werkgever.
Persoonlijke omstandigheden	De werknemer is momenteel in hevige strijd met zijn ex-vrouw over de kinderen. Hij heeft zijn kinderen al 7 maanden niet gezien. Daarnaast is zijn auto diezelfde dag kapot gegaan en werd het de werknemer even te veel.
Andere keuze	De werkgever had de werknemer naar huis moeten laten gaan om de werknemer te laten ontspannen. De werkgever was op de hoogte van de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. De werknemer is waarschijnlijk overspannen.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Nee.
Bewijs werkgever	Verklaringen werknemers.
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	De werkgever was op de hoogte van de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en had hier dan ook meer rekening mee moeten houden. De werkgever had de werknemer beter naar huis kunnen laten gaan om even tot rust te komen. De dringende reden wordt dus niet aanwezig geacht door de rechter.

52. Rechtbank Midden-Nederland 02 september 2014, ECLI:NL:RBMNE:2014:3839

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer was met zijn klas op excursie. Een van de leerlingen wilde niet luisteren en werd op een gegeven moment door de werknemer vastgepakt en voorin de bus gezet. Vervolgens heeft de werknemer aan de leerling gevraagd of hij mee wilde komen naar kamer D. De leerling wilde niet mee komen naar kamer D, hierdoor heeft u hem vervolgens weer stevig vastgepakt en meegetrokken naar kamer D. De werknemer is op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	31 jaar.
Vervullen verplichtingen	Niet benoemd.
Persoonlijke omstandigheden	Niet benoemd.
Andere keuze	Ja, niet duidelijk is of de werknemer de leerling daadwerkelijk bij de nek heeft gegrepen. Er is dus geen sprake van buitensporig geweld. De werkgever had een andere keuze dan de werknemer op staande voet te ontslaan.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja.
Bewijs werkgever	Verklaringen leerlingen en werknemers.
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	Alleen duidelijk is geworden dat de werknemer de leerling bij zijn arm greep en dat de leerlingen door het tegenstribbelen veel pijn had. De werknemer heeft dus geen buitensporig geweld gepleegd. Een minder vergaande maatregel was passender geweest. De dringende reden van het ontslag op staande voet wordt niet aanwezig geacht door de rechter.

53. Rechtbank Midden-Nederland 21 mei 2014, ECLI:NL:RBMNE:2014:6601

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer praatte in het Arabisch met een ingezetene. Een collega probeerde hem er op te wijzen dat dit niet te bedoeling was. De werknemer sloeg de collega vervolgens in zijn buik. De werkgever heeft de werknemer op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	6 jaar en 11 maanden.
Vervullen verplichtingen	Werknemer heeft 7 jaar goed gefunctioneerd.
Persoonlijke omstandigheden	Werknemer is kostwinner en kan door het ontslag niet meer dezelfde werkzaamheden uitvoeren.
Andere keuze	Ja, de werkgever had een minder verstrekkende maatregel moeten geven.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja.
Bewijs werkgever	Getuigenverklaringen.
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	De rechter is van oordeel dat de persoonlijke omstandigheden van de werknemer zwaarder wegen dan het gegeven ontslag op staande voet. De werkgever had een andere sanctie moeten geven aangezien de werknemer altijd goed gefunctioneerd heeft. De dringende reden wordt niet aanwezig geacht door de rechter.

54. Rechtbank Noord-Holland 26 september 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:7646

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer was betrokken bij een vechtpartij met een collega. Hierbij is fysiek geweld gebruikt. De werkgever heeft de werknemer op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	Eerst 3 jaar. Daarna 17 jaar en 7 maanden.
Vervullen verplichtingen	Werknemer heeft niet eerder slecht gefunctioneerd.
Persoonlijke omstandigheden	Werknemer heeft spanningsklachten.
Andere keuze	De werkgever had geen protocol voor geweld, een minder vergaande maatregel was dus ook voldoende geweest.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Ja.
Bewijs werkgever	Verklaringen werknemers.
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	De schermutseling heeft niet tot schade geleidt. Tevens heeft de werkgever geen protocol voor geweld of iets dergelijks. Rekening houdend met de spanningsklachten van de werknemer is het ontslag op staande voet een te zwaar middel.

55. Rechtbank Noord-Holland 24 september 2014, ECLI:NL:RBNHO:2014:10667

Gebeurtenis volgens werkgever	De werkgever betaald de studie van de werknemer. Na een tijd heeft de werkgever besloten de studie niet meer te betalen. De werknemer wordt onder meer ontslagen voor het plegen van verbaal geweld.
Duur arbeid	Niet benoemd.
Vervullen verplichtingen	Niet benoemd.
Persoonlijke omstandigheden	Niet benoemd.
Andere keuze	Ja, de werkgever heeft geen duidelijk bewijs van de beschuldigingen. De werkgever had de werknemer dan ook niet mogen ontslaan op staande voet.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Nee.
Bewijs werkgever	Niet duidelijk.
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	De werkgever heeft de werknemer van diverse gedragingen beschuldigd, echter is dit niet onderbouwd met bewijs. De werkgever mocht de werknemer dan ook niet ontslaan op staande voet. De dringende reden wordt niet aanwezíg geacht door de rechter.

56. Rechtbank Overijssel 17 maart 2017, ECLI:NL:RBOVE:2017:1456

Gebeurtenis volgens werkgever	De werkgever is van mening dat de werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan seksueel overschrijdend gedrag, fysiek geweld, verbale agressie en denigrerend pestgedrag. De werknemer is op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	Niet benoemd.
Vervullen verplichtingen	Naast de genoemde gedragingen is dit verder niet benoemd.
Persoonlijke omstandigheden	Niet benoemd.
Andere keuze	Ja, de genoemde gedragingen kunnen alleen (of in samenhang) niet worden gezien als dringende redenen voor een ontslag op staande voet. De werkgever had dus een minder zware sanctie moeten nemen.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Nee.
Bewijs werkgever	Verklaringen werknemers en cliënt.
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	De gedragingen zijn van lang geleden en zijn tevens betwist door de werknemer en zijn getuigen. Daarnaast kunnen sommige gedragingen niet tot een dringende reden leiden. De kantonrechter acht de dringende reden niet aanwezig.

57. Rechtbank Zeeland-West-Brabant 07 oktober 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:6287

Gebeurtenis volgens werkgever	De werknemer heeft fysiek geweld gebruikt tegenover de werkgever. De werknemer is op staande voet ontslagen.
Duur arbeid	14 jaar en 2 maanden.
Vervullen verplichtingen	De werknemer heeft altijd goed gefunctioneerd en verliest nu zijn inkomen en kans op een uitkering.
Persoonlijke omstandigheden	Niet benoemd.
Andere keuze	Ja, de werkgever had een minder verstrekkende sanctie moeten geven aangezien de werkgever onvoldoende bewijs heeft van de gedraging.
Werkgever heeft werknemer gehoord.	Nee.
Bewijs werkgever	Verklaring werkgever.
Reden voor onvoldoende bewijs (oordeel rechter)	De verklaringen van de werkgever dat er door de werknemer fysiek geweld is gebruikt is niet onderbouwd met voldoende bewijs. De kantonrechter acht de dringende reden dan ook niet aanwezig.