Bijlagen

*Het ontslag op staande voet in de beslisboom van Berkeley Bridge*





**Student:** Dominique Boon

**Studentnummer:** 2062216

**Onderwijsinstelling:** Juridische Hogeschool Avans-Fontys

**Opleiding:** HBO-Rechten

**Afstudeerperiode:** 8 februari 2016 t/m 30 mei 2016

**Afstudeerorganisatie:** Juridische Hogeschool Avans-Fontys

**Afstudeermentor:** John Lousberg

**Eerste afstudeerdocent**: Maud Aerts

**Tweede afstudeerdocent:** Kim Teeuwen

Oirschot, mei 2016

Inhoudsopgave

[Bijlage 1 Onderzoeksstrategieën per deelvraag 2](#_Toc451697486)

[Bijlage 2 Vragen beslisboom 6](#_Toc451697487)

[Bijlage 3 Bezoek advocatenkantoor Brauw Blackstone gesproken met mr. Sagel 10](#_Toc451697488)

[Bijlage 4 De beslisboom 13](#_Toc451697489)

[Bijlage 5 Stappenplan 14](#_Toc451697490)

# Bijlage 1 Onderzoeksstrategieën per deelvraag

**1.1 Wanneer is een ontslag op staande voet onverwijld beëindigd?**

Onderzoeksstrategieën: *rechtsbronnen- en literatuuronderzoek en kwalitatief onderzoek*

Voor de beantwoording van deze vraag zullen meerdere rechtsbronnen en literatuur worden gebruikt. Gezien het feit dat deze vraag alleen gericht is op het recht en nog niet op de praktijk, zal alleen deze strategie gebruikt worden bij deze deelvraag. De nadruk zal liggen op het begrijpen van dit vereiste.

Bronnen: *de wet, (vaste) jurisprudentie en literatuur*

De wet zal als uitgangspunt worden genomen. Artikel 7:677 BW benoemt immers dat een ontslag onverwijld dient te worden beëindigd. Vervolgens zal jurisprudentie geraadpleegd worden. De jurisprudentie geeft een beeld hoe er in de praktijk invulling wordt gegeven aan dit vereiste. Vervolgens zal literatuur (het boek van mr. Sagel) worden gebruikt om de eis van het onverwijld beëindigen verder uit te diepen. De literatuur die wordt gebruikt is in vele gevallen onderbouwd met jurisprudentie en daaruit worden conclusies getrokken. Door het gebruik van meerdere bronnen kan de deelvraag volledig worden beantwoord.

Juridisch kader

* Wet Werk en Zekerheid (WWZ)
* Burgerlijk Wetboek 7(BW)

(vaste)Jurisprudentie:

* GTM-arrest HR 15 februari 1980, NJ 1980,328.
* Wennekes-Lederwaren HR 27 april 2001, NJ 2001,421.

Litratuur

* Mr. S.F. Sagel, ‘ontslag op staande voet’, Wolters Kluwer 2013.

Methoden van onderzoek; *inhoudsanalyse*

Bij de methode van onderzoek wordt gebruik gemaakt van ‘inhoudsanalyse’. Er zal enkel bestaand materiaal worden gebruikt om deze deelvraag te beantwoorden. Vanuit de geraadpleegde bronnen zal de relevante informatie geselecteerd worden. De bronnen zullen samen gereconstrueerd worden tot een lopend verhaal dat antwoord geeft op de deelvraag.

Verantwoording:

Het doel van deze deelvraag is om de eis van het onverwijld beëindigen nader uit te diepen, zodat duidelijk is wanneer een ontslag op staande voet onverwijld beëindigd is.

Het boek van mr. Sagel zal de rode draad zijn voor de beantwoording van deze vraag. Over de eis van het onverwijld beëindigen, is weinig tot geen literatuur. Mr. Sagel is de enige rechtsgeleerde die diep op deze eis ingaat. Mr. Sagel onderbouwt in zijn boek alles aan de hand van jurisprudentie en of andere betrouwbare bronnen. Daarnaast wordt in de rechtspraak ook meerdere malen verwezen naar het boek van mr. Sagel, zijn conclusies worden meegenomen in rechterlijke beslissingen. De wet en de ‘vaste’ jurisprudentie worden beschouwd als gezaghebbende bronnen waarvan het gezag algemeen gedeeld wordt.[[1]](#footnote-1) De gebruikte bronnen voor deze deelvraag zijn dus betrouwbaar en bieden voldoende houvast voor beantwoording van de deelvraag.

**1.2 Wanneer is er sprake van een dringende reden bij een ontslag op staande voet?**

Onderzoeksstrategieën; *rechtsbronnen- en literatuuronderzoek en kwalitatief onderzoek*

Voor de beantwoording van deze vraag zullen meerdere rechtsbronnen en literatuur worden gebruikt. Gezien het feit dat deze vraag alleen gericht is op het recht en nog niet op de praktijk, zal alleen deze strategie gebruikt worden bij deze deelvraag. De gevonden teksten zullen geanalyseerd en geïnterpreteerd worden.

Bronnen: *de wet, jurisprudentie, literatuur en het online hoorcollege van mr. Sagel*

Artikel 7:677 BW zal als uitgangspunt worden genomen. Dit artikel geeft de drie vereisten voor een geldig ontslag op staande voet weer, waarvan de dringende reden er een is. In artikel 7:678 BW staat een opsomming van mogelijke dringende redenen. Dit artikel zal naast het basisartikel van 7:677 BW worden behandeld. De jurisprudentie zal vervolgens inzicht geven in de situaties die wel of niet een dringende reden vormen en de omstandigheden die een rol spelen bij de dringende reden. De literatuur die voor deze deelvraag gebruik wordt, zal onderbouwd zijn met jurisprudentie. Tot slot heeft mr. Sagel een hoorcollege gegeven over de dringende reden, die online gepubliceerd is op [www.universiteitvannederland.nl](http://www.universiteitvannederland.nl). De informatie die mr. Sagel in dit hoorcollege geeft, zal ook worden meegenomen bij de beantwoording van de deelvraag.

Juridisch kader

* Wet werk en zekerheid (WWZ)
* Burgerlijk wetboek 7 (BW)

(vaste) Jurisprudentie

* HR 12 februari 1999, JAR 1999/102) (Schrijver/van Essen)

Litratuur

* Mr. S.F. Sagel ‘ontslag op staande voet’, Wolters Kluwer 2013.
* Mr. J.P. Quist, ‘Gezichtspunten in het privaatrecht, in het bijzonder het arbeidsrecht’, Boom juridische uitgevers 2014.

Methoden van onderzoek; *Inhoudsanalyse*

Bij de beantwoording van deze deelvraag zal bestaand materiaal gebruikt worden, zoals de wet, jurisprudentie en literatuur. De passende informatie zal geselecteerd worden en verwerkt worden in de beantwoording van deze deelvraag. De boeken van mr. Sagel en

mr. Quist zullen met elkaar worden vergeleken om te bekijken of zij eenstemmig over bepaalde onderwerpen. Indien de boeken op aspecten afwijkend zijn, zal bekeken worden wie er beter, betrouwbaarder, actueler en vollediger is. Voorgaande informatie zal vervolgens opgenomen worden in het onderzoek.

Verantwoording;

Het doel van deze deelvraag is om aan te tonen wat wel en wat niet een dringende reden vormt voor een ontslag op staande voet. Artikel 7:678 BW noemt enkele voorbeelden van mogelijke dringende redenen, maar het is de vraag of deze in alle gevallen een dringende reden vormen.

Het boek van mr. Sagel en het boek van mr. Quist zullen de rode draad vormen voor de beantwoording van deze vraag. Zoals bij de vorige deelvraag al besproken is, is de informatie die mr. Sagel in zijn boek heeft beschreven betrouwbaar, omdat hij veelal alles onderbouwd met hogere rechtspraak en daarnaast worden zijn conclusies uit zijn boek ook meegenomen in rechterlijke beslissingen. Mr. Quist heeft voor het schrijven van zijn boek een jurisprudentieonderzoek gedaan en daarvoor 350 uitspraken betreffende het ontslag op staande voet ontleedt. Aangezien mr. Quist alles in zijn boek onderbouwt met meerdere uitspraken, zal ook deze informatie betrouwbaar zijn. Het boek van Quist zal dus gebruikt worden om conclusies te trekken die uit de rechtspraak volgen. Tot slot wordt de wet en de ‘vaste’ jurisprudentie beschouwd als gezaghebbende bronnen waarvan het gezag algemeen gedeeld wordt. De gebruikte bronnen voor deze deelvraag zijn dus betrouwbaar en bieden voldoende houvast voor beantwoording van de deelvraag.

**1.3 Wanneer heeft de werkgever voldaan aan de mededelingseis bij een ontslag op staande voet?**

Onderzoeksstrategieën: *rechtsbronnen- en literatuuronderzoek en kwalitatief onderzoek*

Voor de beantwoording van deze vraag zullen meerdere rechtsbronnen en literatuur worden gebruikt. Gezien het feit dat deze vraag alleen gericht is op het recht en nog niet op de praktijk, zal alleen deze strategie gebruikt worden bij deze deelvraag. De gevonden teksten zullen geanalyseerd en geïnterpreteerd worden.

Bronnen: *de wet, jurisprudentie en literatuur*

In artikel 7:677 BW staat opgenomen dat een ontslag op staande voet onverwijld dient te worden medegedeeld. Doordat deze eis nodig is voor de beantwoording of een ontslag op staande voet terecht is gegeven, zal ook deze eis uitgewerkt worden. Vervolgens zal bekeken worden hoe deze eis in de praktijk zijn toepassing vindt. De wet en jurisprudentie zijn rechtsbronnen, omdat deze geschreven zijn door organen die daartoe bevoegd zijn en kunnen daardoor als bindende rechtsregels worden beschouwd. Tot slot zal literatuur geraadpleegd worden. Aangezien de mededelingseis op 1 juli 2015 veranderd is, zullen de meeste recente artikelen gelezen worden.

Juridisch kader

* Wet werk en zekerheid (WWZ)
* Burgerlijk Wetboek 7 (BW)
* Burgerlijk Wetboek 7 voor 1 juli 2015

Literatuur:

* Mr. S.F. Sagel, ‘ontslag op staande voet’, Wolters Kluwer 2013.
* Mr. S.F. Sagel, ‘ontslag op staande voet en de WWZ’, tijdschrift Recht en Arbeid 2015, afl. 5.

Methoden van onderzoek

Bij de methode van onderzoek wordt gebruik gemaakt van ‘inhoudsanalyse’. Alleen bestaand materiaal zal gebruikt worden om deze deelvraag te beantwoorden. Vanuit de geraadpleegde bronnen zal de relevante informatie geselecteerd worden. De bronnen zullen samen gereconstrueerd worden tot een lopend verhaal dat antwoord zal geven op de deelvraag. Het boek van mr. Sagel is geschreven voor 1 juli 2015, waardoor mr. Sagel hier nog de oude mededelingseis uitlegd. De mededelingseis is qua inhoud niet veranderd, enkel het tijdstip waarop de mededeling dient plaats te vinden, is veranderd, waardoor het gedeelte van de inhoud van de mededelingseis wel uit dit boek gebruikt kan worden. Voor het gedeelte ‘op welk moment’ de mededeling dient te worden gedaan, zal het aanvullende artikel van mr. Sagel uit 2015 worden geanalyseerd en verwerkt.

Verantwoording

Het doel van deze deelvraag is de mededelingseis nader uit te diepen, zodat duidelijk wordt wanneer aan deze eis voldaan is.

Het boek van mr. Sagel en het recente artikel van mr. Sagel zullen de rode draad zijn voor de beantwoording voor deze deelvraag. In de jurisprudentie en in de meeste literatuur wordt niet lang stilgestaan bij de mededelingseis. In veel gevallen wordt enkel volstaan met het feit dat de dringende reden dient te worden medegedeeld aan de werknemer. Voor deze scriptie is het nodig meer informatie te verzamelen wat betreft de mededelingseis, anders biedt het te weinig houvast voor een beslisboom. Mr. Sagel onderbouwt in zijn boek en artikel alles aan de hand van jurisprudentie en of andere betrouwbare bronnen, zoals bijvoorbeeld kamerstukken. De gebruikte bronnen voor deze deelvraag zijn dus betrouwbaar en bieden voldoende houvast voor beantwoording van de deelvraag.

**1.4 Door middel van welke vragen/maatstaven kunnen de vereisten van het ontslag op staande voet verwerkt worden, zodat dat zij opgenomen kunnen worden in een beslisboom van Berkeley Bridge?**

Onderzoeksstrategieën; *rechtsbronnen- en literatuuronderzoek, kwalitatief onderzoek en casestudy*

De nadruk zal liggen op het begrijpen van het Berkeley Bridge-programma en begrijpen hoe de informatie verwerkt dient te worden. Het werken met een beslisboom zal bestudeerd worden, waardoor sprake is van een casestudy. Door het bestuderen en werken met de beslisbomen, zal wellicht tegen enkele zaken aangelopen worden, hetgeen van belang zal zijn voor de beantwoording van deze deelvraag.

Bronnen: *Rechtsbronnen en literatuur*

De rechtsbronnen die voor deze deelvraag gebruikt zullen worden, zijn de wet en de jurisprudentie die in de voorgaande hoofdstukken is gebruikt. Het juridisch kader dat in deelvraag 1 t/m 3 is aan bod komt, zal worden meegenomen in de beantwoording van deze deelvraag. Vanuit deze informatie zullen vragen en maatstaven bedacht moeten worden.

Juridisch kader

* Wet Werk en zekerheid (WWZ)
* Burgerlijk Wetboek 7 (BW)

Methoden van onderzoek; *inhoudsanalyse*

Er zal gebruik worden gemaakt van bestaande informatie die is verwerkt in de voorgaande hoofdstukken. Dit hoofdstuk zal alle juridische informatie samenvatten en filteren, waardoor enkel relevante onderdelen meegenomen worden bij het maken van een beslisboom.

Verantwoording:

Het doel van deze deelvraag is om te kijken of een situatie als een ontslag op staande voet verwerkt kan worden in een beslisboom van Berkeley Bridge.

De informatie die wordt verwerkt in de beslisboom komt vanuit de andere deelvragen, waarin is beschreven dat de bronnen betrouwbaar zijn. Vanuit de informatie die uit de voorgaande deelvragen voortvloeit, zullen hoofd- en subregels geformuleerd worden, die houvast dienen te bieden voor het opstellen van een vraag voor de beslisboom. Vanuit een hoofd- of subregel komt naar voren wat je precies wilt weten van de gebruiker, waaruit vervolgens een vraag geformuleerd dient te worden.

Daarnaast komt er informatie naar voren door het werken met de beslisbomen, zoals zaken waar tegenaan wordt gelopen. Deze informatie is gebaseerd op feiten die voortvloeien uit het werken met de beslisboom van Berkeley Bridge en zijn daardoor betrouwbaar.

# Bijlage 2 Vragen beslisboom

Beroepstermijn

*‘Hoe lang is het geleden dat u het ontslag op staande voet heeft gekregen?*

1. 0 tot 2 maanden geleden
2. 2 maanden of langer geleden

Antwoord a= verder naar vraag gelijktijdig mededelen

Antwoord b= conclusie: U kunt het ontslag op staande voet niet meer aanvechten, omdat de wettelijke beroepstermijn is verstreken.

Gelijktijdig mededelen

*‘Heeft de werkgever bij de opzegging medegedeeld waarom u op staande voet bent ontslagen?’*

1. Ja
2. Nee

Antwoord a= verder naar vraag inhoud mededeling

Antwoord b= verder naar vraag onverwijld mededelen

Onverwijld mededelen

*‘Heeft u binnen twee dagen na het ontslag op staande voet schriftelijk bevestiging gekregen waarin de reden(en) van het ontslag op staande voet staan?’*

1. Ja
2. Nee

Antwoord a= verder naar vraag inhoud mededelen

Antwoord b= verder naar vraag gedraging mededeling

Gedraging mededeling

*‘Was het desondanks onmiddellijk duidelijk waarom u was ontslagen’*

1. Ja
2. Nee

Antwoord a= verder naar vraag bevoegde functionaris

Antwoord b= conclusie: Het ontslag op staande voet is waarschijnlijk niet terecht gegeven, omdat tot zover niet voldaan is aan de mededelingseis. Let op: Als u het ontslag op staande voet aan wilt vechten heeft u hiervoor twee maanden de tijd, vanaf het moment dat u bent ontslagen. U dient snel te handelen.

Inhoud mededeling

*‘Was het onmiddellijk duidelijk welke gedraging heeft geleid tot het ontslag op staande voet?’*

1. Ja
2. Nee

Antwoord a=verder naar vraag bevoegde functionaris

Antwoord b= conclusie: Het ontslag op staande voet is waarschijnlijk niet terecht gegeven, omdat tot zover niet voldaan is aan de mededelingseis. Let op: Als u het ontslag op staande voet aan wilt vechten heeft u hiervoor twee maanden de tijd, vanaf het moment dat u bent ontslagen. U dient snel te handelen.

Bevoegde functionaris

*‘Bent u door de juiste persoon ontslagen?’*

1. Ja, in de regels staat dat deze persoon bevoegd is
2. Nee, ik weet zeker dat deze persoon niet bevoegd was
3. Weet ik niet

Antwoord a= verder naar vraag schorsen

Antwoord b= conclusie: Het ontslag op staande voet is waarschijnlijk niet terecht gegeven, omdat tot zover niet voldaan is aan de eis onverwijld beëindigen. Let op: Als u het ontslag op staande voet aan wilt vechten heeft u hiervoor twee maanden de tijd, vanaf het moment dat u bent ontslagen. U dient snel te handelen.

Antwoord c= verder naar vraag schorsen

Schorsen

*‘Bent u na ontdekking van de gedraging door de werkgever geschorst i.v.m. onderzoek en heeft hij medegedeeld dat na deze schorsing eventueel ontslag op staande voet volgt?’*

1. Ja
2. Nee, het belang van het opsporingsonderzoek ging voor (zodat u niet bekend raakte met de verdenking en/of bewijsmateriaal kon laten verdwijnen)
3. Nee, ik ben direct dezelfde dag na de gedraging ontslagen
4. Nee, ik heb na de gedraging nog een tijdje doorgewerkt

Antwoord a= verder naar vraag onafgebroken onderzoek

Antwoord b= verder naar vraag onafgebroken onderzoek

Antwoord c= verder naar vraag ontslaggrond

Antwoord d= conclusie: Het ontslag op staande voet is waarschijnlijk niet terecht gegeven, omdat tot zover niet voldaan is aan de eis onverwijld beëindigen. Let op: Als u het ontslag op staande voet aan wilt vechten heeft u hiervoor twee maanden de tijd, vanaf het moment dat u bent ontslagen. U dient snel te handelen.

Onafgebroken onderzoek

‘*Heeft de werkgever voor zover u bekend vanaf het ontstaan van het vermoeden onafgebroken onderzoek gedaan?’*

1. Ja
2. Nee
3. Weet ik niet (Tip: u kunt in een eventuele procedure de werkgever uitnodigen om aan te geven wanneer het vermoeden bij hem is ontstaan)

Antwoord a= verder naar vraag nader onderzoek

Antwoord b= conclusie: Het ontslag op staande voet is waarschijnlijk niet terecht gegeven, omdat tot zover niet voldaan is aan de eis onverwijld beëindigen. Let op: Als u het ontslag op staande voet aan wilt vechten heeft u hiervoor twee maanden de tijd, vanaf het moment dat u bent ontslagen. U dient snel te handelen.

Antwoord c= verder naar vraag nader onderzoek

Nader onderzoek

*‘Heeft de werkgever voor zover u bekend na vaststelling van de feiten nog nader onderzoek verricht?’*

1. Ja
2. Nee

Antwoord a= conclusie: Het ontslag op staande voet is waarschijnlijk niet terecht gegeven, omdat tot zover niet voldaan is aan de eis onverwijld beëindigen. Let op: Als u het ontslag op staande voet aan wilt vechten heeft u hiervoor twee maanden de tijd, vanaf het moment dat u bent ontslagen. U dient snel te handelen.

Antwoord b= verder naar vraag ontslaggrond

Ontslaggrond

*‘Wat is de reden van het ontslag op staande voet?’*

1. Diefstal
2. Mishandeling
3. Fraude/valsheid in geschriften
4. Werkweigering
5. Ongeoorloofde afwezigheid
6. Beschadiging eigendom werkgever
7. Alcohol/drugs
8. Overig

Antwoord a= verder naar vraag bagateldelict1

Antwoord b t/m h= conclusie: Geconcludeerd kan worden dat tot zover voldaan is aan de mededelingseis en aan de eis onverwijld beëindigen. Alleen de laatste eis, de dringende reden kan in deze beslisboom niet getoetst worden, omdat deze beslisboom over het ontslag op staande voet niet voor deze ontslaggrond gemaakt. U kunt de beslisboom daarom niet verder doorlopen.

Bagateldelict1

*‘Is sprake van een bagateldelict?’*

Diefstal van zaken van geringe betekenis of waarde, zoals een balpen, spaarzegels, een pakje shag, een potje lippen crème, een blikje red bull e.d.

1. Ja
2. Nee

Antwoord a= verder naar vraag bagateldelict2

Antwoord b= verder naar vraag aard van de functie

Bagateldelict2

*‘Heeft de werkgever vooraf duidelijk laten weten zulk (uw) gedrag niet te tolereren en dat dit gedrag leidt tot een ontslag op staande voet?’*

1. Ja, door middel van gedrags- en huisregels (beleid)
2. Ja, de werkgever heeft mij eerder gewaarschuwd voor een soortgelijk vergrijp
3. Nee

Antwoord a= verder naar vraag bagateldelict3

Antwoord b= verder naar vraag aard van de functie

Antwoord c= conclusie: Het ontslag op staande voet is waarschijnlijk niet terecht gegeven.

Let op: Als u het ontslag op staande voet aan wilt vechten heeft u hiervoor twee maanden de tijd, vanaf het moment dat u bent ontslagen. U dient snel te handelen.

Bagateldelict3

*‘Zijn deze regels regelmatig kenbaar bij u gemaakt en consequent toegepast?’*

1. Ja
2. Nee

Antwoord a= verder naar vraag aard van de functie

Antwoord b= conclusie: Het ontslag op staande voet is waarschijnlijk niet terecht gegeven.

Let op: Als u het ontslag op staande voet aan wilt vechten heeft u hiervoor twee maanden de tijd, vanaf het moment dat u bent ontslagen. U dient snel te handelen.

Aard van de functie

*‘Had u een voorbeeldfunctie of vertrouwensfunctie, waardoor er hogere eisen aan u gesteld werden?’*

1. Ja
2. Nee

Antwoord a= verder naar vraag overige gezichtspunten1

Antwoord b= verder naar vraag overige gezichtspunten2

Overige gezichtspunten1

*‘Hoeveel van onderstaande voorbeelden is op u van toepassing?’*

*1. Heeft u een hoge hypotheekschuld?*

*2. Zijn de kansen op de arbeidsmarkt voor u gering?*

*3. Bent u kostwinner?*

*4. Had u een lang dienstverband?*

*5. Bent u arbeidsongeschikt?*

*6. Heeft u als enige de financiële zorg over één of meerdere kinderen?*

*7. Heeft u gedurende uw dienstverband goed gefunctioneerd?*

*8. Draagt u de zorg over een hulpbehoevend persoon in uw directe omgeving?(mantelzorg)*

*9. Heeft de werkgever nagelaten u gedurende uw dienstverband bij te scholen?*

*10. Verliest u door het ontslag op staande voet aanvullende financiële middelen? (denk hierbij aan een contractuele pensioensregeling)*

1. 0-8 voorbeelden
2. 8-10 voorbeelden

Antwoord a= conclusie: Diefstal levert in beginsel een dringende reden op. In uw geval doen zich vermoedelijk onvoldoende bijzondere omstandigheden voor om van deze regel af te wijken. Het ontslag op staande voet is hierdoor waarschijnlijk terecht gegeven.

Antwoord b= conclusie: Diefstal levert in beginsel een dringende reden op. In uw geval doen zich vermoedelijk voldoende bijzondere omstandigheden voor om van deze regel af te wijken. Het ontslag op staande voet is hierdoor waarschijnlijk niet terecht gegeven. Let op: Als u het ontslag op staande voet aan wilt vechten heeft u hiervoor twee maanden de tijd, vanaf het moment dat u bent ontslagen. U dient snel te handelen.

Overige gezichtspunten2

*‘Hoeveel van onderstaande voorbeelden is op u van toepassing?’*

*1. Heeft u een hoge hypotheekschuld?*

*2. Zijn de kansen op de arbeidsmarkt voor u gering?*

*3. Bent u kostwinner?*

*4. Had u een lang dienstverband?*

*5. Bent u arbeidsongeschikt?*

*6. Heeft u als enige de financiële zorg over één of meerdere kinderen?*

*7. Heeft u gedurende uw dienstverband goed gefunctioneerd?*

*8. Draagt u de zorg over een hulpbehoevend persoon in uw directe omgeving?(mantelzorg)*

*9. Heeft de werkgever nagelaten u gedurende uw dienstverband bij te scholen?*

*10. Verliest u door het ontslag op staande voet aanvullende financiële middelen? (denk hierbij aan een contractuele pensioensregeling)*

1. 0-3 voorbeelden
2. 3-6 voorbeelden
3. 6-10 voorbeelden

Antwoord a= conclusie: Diefstal levert in beginsel een dringende reden op. In uw geval doen zich vermoedelijk onvoldoende bijzondere omstandigheden voor om van deze regel af te wijken. Het ontslag op staande voet is hierdoor waarschijnlijk terecht gegeven.

Antwoord b= conclusie: Diefstal levert in beginsel een dringende reden op. In uw geval is het onzeker of zich voldoende bijzondere omstandigheden voor doen om van deze regel af te wijken. Het is twijfelachtig of het ontslag op staande voet stand zal houden. Let op: Als u het ontslag op staande voet aan wilt vechten heeft u hiervoor twee maanden de tijd, vanaf het moment dat u bent ontslagen. U dient snel te handelen.

Antwoord c= conclusie: Diefstal levert in beginsel een dringende reden op. In uw geval doen zich vermoedelijk voldoende bijzondere omstandigheden voor om van deze regel af te wijken. Het ontslag op staande voet is hierdoor waarschijnlijk niet terecht gegeven. Let op: Als u het ontslag op staande voet aan wilt vechten heeft u hiervoor twee maanden de tijd, vanaf het moment dat u bent ontslagen. U dient snel te handelen.

# Bijlage 3 Bezoek advocatenkantoor Brauw Blackstone gesproken met mr. Sagel

Tijdens het bezoek van 9 mei jl. heeft mr. Sagel de beslisboom betreffende het ontslag op staande voet doorlopen. Aan de hand daarvan heeft hij enkele tips gegeven, welke in dit verslag uiteengezet worden. Vervolgens zal de beslisboom aan de hand van deze tips worden aangepast.

Mr. Sagel zag dat de beslisboom na de algemene vragen van start gaat met het vereiste *dringende reden*. Hij gaf als tip dit vereiste als laatste in de boom te behandelen. Dit omdat de andere twee eisen, het *onverwijld beëindigen* en de *mededelingseis*, de formele eisen zijn. Deze twee eisen zijn volgens mr. Sagel “zwart-wit” te toetsen. Als de werkgever bij een van deze twee eisen een fout maakt, zal het ontslag op staande voet met zekerheid niet terecht zijn gegeven. Het vereiste *dringende reden* is zoals Sagel het beschrijft, een “grijze eis”. Een gedraging kan naar zijn aard en ernst in beginsel een dringende reden opleveren, maar in het geval zich zeer bijzondere omstandigheden voordoen, kan het zijn dat het ontslag op staande voet toch onterecht is verleend. Daardoor kan nooit met honderd procent zekerheid worden vastgesteld dat een gedraging een dringende reden oplevert. In het geval de werkgever dus al een fout maakt bij een van de twee formele eisen, kan daaruit de conclusie voortvloeien dat het ontslag op staande voet waarschijnlijk niet terecht is verleend. In dat geval kan de “grijze” eis, de dringende reden, vermeden worden.

Vervolgens besprak mr. Sagel de mededelingseis. In de beslisboom werd aan de werknemer gevraagd wanneer de ontslaggrond is medegedeeld. Mr. Sagel maakte daarbij de kanttekening dat de mededelingseis niet altijd uitdrukkelijk behoeft te worden medegedeeld. De mededeling kan bijvoorbeeld in een gedraging liggen, waarbij hij als tip meegaf dit te verwerken in de beslisboom. In het geval de werknemer aangeeft dat de ontslaggrond niet binnen twee dagen na de opzegging is medegedeeld, is het verstandig de vervolgvraag te stellen of het ondanks het nalaten van een uitdrukkelijke mededeling, het toch onmiddellijk duidelijk was voor de werknemer waarom hij was ontslagen. Door deze vraag wordt ook stilgestaan bij het feit dat de mededeling in de gedraging kan liggen.

Hierna stond mr. Sagel stil bij het vereiste *onverwijld beëindigen*. Hij had ten overstaan van de elementen *het vermoeden*, *de onderzoekstermijn* en *de beëindigingsovereenkomst* een aantal tips.

Om het element *het vermoeden* te toetsen, is ervoor gekozen in de beslisboom de vraag op te nemen of de werkgever na het ontstaan van het vermoeden vervolgens stappen heeft ondernomen. Volgens mr. Sagel is de zinsnede “vervolgens stappen ondernomen” te vaag. Hiermee wordt volgens hem gedoeld op het onderzoek en hij gaf als tip dit te vervangen. Hij gaf als voorbeeld de volgende vraag: ‘Heeft de werkgever vanaf het ontstaan van het vermoeden onafgebroken onderzoek gedaan?’. Middels deze vraag is het voor de werknemer duidelijk wat je bedoelt en toets je alsnog het vermoeden.

Vervolgens kwam het element *de onderzoekstermijn* aan bod. Voor de looptijd van het onderzoek was een maatstaf opgesteld. Wij dachten dat een termijn van zeven dagen redelijk was als onderzoekstermijn. Indien de werknemer dus aangeeft dat langer dan zeven dagen over het onderzoek is gedaan, wordt de conclusie gepresenteerd dat het ontslag op staande voet waarschijnlijk niet terecht is gegeven. Mr. Sagel stelde dat deze termijn niet juist is. De looptijd van het onderzoek is afhankelijk van de complexiteit van een zaak, waardoor aan de looptijd van het onderzoek geen concrete termijnen gehangen kunnen worden. Mr. Sagel kende zelfs zaken waarbij de werkgever jaren lang onderzoek had verricht, waarbij het ontslag op staande voet wel degelijk onverwijld was gegeven. Het enige wat volgens mr. Sagel getoetst kan worden, is het feit of de werkgever continu, zonder stilvallen, onderzoek heeft gedaan. In het geval onderzoek namelijk tussendoor heeft stilgelegen, zal het ontslag niet onverwijld zijn gegeven. Naar zijn mening konden de elementen *vermoeden* en *onderzoekstermijn* dus samen in één vraag naar voren komen. Door namelijk aan de werknemer te vragen of de werkgever vanaf het ontstaan van het vermoeden onafgebroken onderzoek heeft verricht, zijn zowel het element *vermoeden* als *onderzoekstermijn* binnen één vraag getoetst.

Vervolgens miste mr. Sagel nog een vraag die stilstond bij het de fase tussen de afronding van het onderzoek en het overgaan tot het ontslag. Na vaststelling van de feiten dient de werkgever immers over te gaan tot het ontslag op staande voet, wil het dienstverband nog onverwijld zijn beëindigd. Door aan de werknemer te vragen of na vaststelling van de feiten nader onderzoek is gedaan, kan volgens mr. Sagel getoetst worden of de werkgever juist heeft gehandeld. Nader onderzoek na vaststelling van de feiten is namelijk in strijd met het vereiste *onverwijld beëindigen*. Nader onderzoek is enkel toegestaan als daaruit nieuwe feiten naar voren komen, maar in dat geval stonden de feiten in zijn geheel pas na afronding van dat onderzoek vast. Komen derhalve uit dat nader onderzoek geen nieuwe feiten naar boven en de werkgever beroept zich op de feiten die al eerder vaststonden, dan handelt hij in strijd met het vereiste *onverwijld beëindigen*.

Tot slot werd in de beslisboom bij het vereiste *onverwijld beëindigen* nog stilgestaan bij het element *de beëindigingsovereenkomst*. Mr. Sagel gaf als tip dit punt weg te laten uit de beslisboom. Het is namelijk erg lastig de bedenktijd van de beëindigingsovereenkomst te toetsen, omdat hierover namelijk grote verdeeldheid heerst in de literatuur. Dit punt dient door de rechter te worden beoordeeld en kan daardoor volgens mr. Sagel niet in de beslisboom aan bod komen.

Hierop volgend kwam het vereiste *de dringende reden* aan bod. Wat betreft het verwerken van het eerste gezichtspunt, *de aard en de ernst van de gedraging*, was mr. Sagel het helemaal eens. Hij vond voornamelijk dat de bagateldelicten helder en duidelijk uiteen waren gezet in de beslisboom. Hij miste alleen vragen die stilstonden bij de overige drie gezichtspunten die in het arrest Schrijver/Van Essen zijn geformuleerd. Deze overige drie gezichtspunten waren namelijk niet in de vraagstelling van de beslisboom naar voren gekomen, maar stonden bij de conclusie opgesomd als omstandigheden die meegenomen kunnen worden in een procedure.

Hij vond dat na het gezichtspunt *de aard en de ernst* het gezichtspunt *de aard van de dienstbetrekking* aan bod diende te komen in de beslisboom. In het geval de werknemer namelijk een voorbeeld- of vertrouwensfunctie heeft, zal het de werknemer zwaarder worden toegerekend dat juist die werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan de gedraging diefstal.

Had de werknemer namelijk een voorbeeld- of vertrouwensfunctie, dan zullen zich wel zeer bijzondere omstandigheden voor moeten doen, wil in dat geval geen dringende reden aangenomen worden.

Tot slot zullen in de beslisboom de twee overige gezichtspunten aan bod komen. Dit zijn *de* *duur van de dienstbetrekking en wijze van dienstvervulling* en *de persoonlijke omstandigheden*. Deze twee gezichtspunten toetsen de bijzondere omstandigheden. Mr. Sagel gaf de tip om tien omstandigheden en situaties in één vraag onder elkaar op te sommen en vervolgens aan de werknemer te vragen hoeveel situaties op hem van toepassing zijn. Vervolgens kan hieruit geconcludeerd worden of zich voldoende bijzondere omstandigheden voor de werknemer voordoen om aan te nemen dat geen sprake is van een dringende reden.

In overleg met mr. Sagel zijn de volgende tien omstandigheden/situaties bedacht:

1. Heeft u een hoge hypotheekschuld?

2. Zijn de kansen op de arbeidsmarkt voor u gering?

3. Bent u kostwinner?

4. Had u een lang dienstverband?

5. Bent u arbeidsongeschikt?

6. Heeft u als enige de financiële zorg over één of meerdere kinderen?

7. Heeft u gedurende uw dienstverband goed gefunctioneerd?

8. Draagt u de zorg over een hulpbehoevend persoon in uw directe omgeving?(mantelzorg)

9. Heeft de werkgever nagelaten u gedurende uw dienstverband bij te scholen?

10. Verliest u door het ontslag op staande voet aanvullende financiële middelen? (denk hierbij aan een contractuele pensioensregeling)

In het geval de werknemer een voorbeeld- of vertrouwensfunctie heeft, moeten volgens mr. Sagel minimaal acht van deze omstandigheden op de werknemer van toepassing zijn, wil geconcludeerd worden dat geen sprake is van een dringende reden. In het geval het er minder zijn, zal naar zijn mening een dringende reden aangenomen moeten worden.

Heeft de werknemer geen voorbeeld- of vertrouwensfunctie, dan dienen volgens mr. Sagel minimaal zes omstandigheden op de werknemer van toepassing te zijn. In het geval er drie tot zes omstandigheden op de werknemer van toepassing zijn, dan zal het volgens mr. Sagel twijfelachtig zijn of er voldoende bijzondere omstandigheden zijn om aan te nemen dat in zijn geval geen dringende reden wordt aangenomen. Bij nul tot drie omstandigheden zijn volgens mr. Sagel onvoldoende bijzondere omstandigheden aanwezig om te concluderen dat geen sprake is van een dringende reden.

Naar aanleiding van de tips van mr. Sagel is de beslisboom aangepast. Ten overstaan van het vereiste *dringende reden* zijn alle omstandigheden en situaties die in overleg met mr. Sagel zijn besproken, op dezelfde wijze verwerkt in de beslisboom. Volgens mr. Sagel is de beslisboom na aanpassing van zijn feedback juist en volledig, in zoverre het ontslag op staande voet getoetst kan worden. Mr. Sagel blijft van mening dat het bijna een onmogelijke opgave is een beslisboom op te richten die het gehele ontslag op staande voet zou kunnen toetsen. Sommige delen zijn immers nou eenmaal niet standaard. Daarom blijven er naar zijn menig nog altijd gespecialiseerde arbeidsrechtadvocaten nodig die naar de zaak moeten kijken.

# Bijlage 4 De beslisboom

# Bijlage 5 Stappenplan

1. Stel het onderwerp voor de beslisboom vast;
2. Ga vervolgens op zoek naar de juridische informatie omtrent dit onderwerp;
3. Maak een samenvatting van de gevonden juridische informatie;
4. Stel vast voor welke doelgroep de beslisboom zal dienen;
5. Stel vast wat je met de beslisboom wilt bereiken/wat is je einddoel?;
6. Ga vervolgens brainstormen over vragen voor de beslisboom en leg dit vast;
7. Ga tijdens het brainstormen op zoek naar soortgelijke beslisbomen, dit geeft veelal nieuwe inzichten voor de beslisboom;
8. Denk na over de volgorde van de deelvereiste in de beslisboom;
9. Zoek uit binnen welk termijn de doelgroep iets dient te ondernemen tegen het ontslag op staande voet en wijd hier een vraag in de beslisboom aan;
10. Zorg ervoor dat de doelgroep weet dat de beslisboom toepasbaar voor hen is;
11. Ga bij elk deelvereiste na welke onderwerpen voor die deelvereiste van belang zijn en formuleer volgens vragen om die onderwerpen te toetsen;
12. Denk bij het opstellen van een vraag na over het feit of de doelgroep over de juiste informatie beschikt die nodig is voor de beantwoording van de vraag;
13. Denk na of elk onderwerp voor de gehele doelgroep van toepassing is of juist voor een enkeling (waardoor misschien vragen overgeslagen kunnen worden);
14. Zet begrippen zoals, enkele dagen en binnen een redelijk termijn om in een eenduidige tijdsbepaling of vermijd de vraag;
15. Stel ten overstaan van elk deelvereiste een aparte conclusie op. Geef in elke conclusie een indicatie of het ontslag op staande voet terecht of onterecht is gegeven;
16. Neem in het geval het ontslag op staande voet waarschijnlijk onterecht is gegeven, de reden hiervan op. De doelgroep weet hierdoor op grond van welk deelvereiste het ontslag onterecht is gegeven;
17. Neem vervolgens in de conclusie het beroepstermijn op, hierdoor weet de doelgroep hoeveel tijd hij heeft om iets tegen het ontslag op staande voet te ondernemen;
18. Verwerk de bedachte vragen met bijbehorende conclusies in het softwareprogramma van Berkeley Bridge;
19. Nummer de vragen in het softwareprogramma niet. Er zijn namelijk verschillende routes in de beslisboom mogelijk;
20. Test tot slot met de knop ‘run’ of de beslisboom loopt.
1. G.A.F.M. van Schaaijk, ‘Praktijgericcht juridisch onderzoek’ tweede druk, Boom Juridische uitgevers Den Haag 2014. (pagina 40) [↑](#footnote-ref-1)