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





**Student:** Dominique Boon

**Studentnummer:** 2062216

**Onderwijsinstelling:** Juridische Hogeschool Avans-Fontys

**Opleiding:** HBO-Rechten

**Plaats en datum:** Oirschot, mei 2016

***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

**Classificatie:** Intern

**Afstudeermentor:** John Lousberg

**Eerste afstudeerdocent**: Maud Aerts

**Tweede afstudeerdocent:** Kim Teeuwen

**Plaats en datum:** Oirschot, mei 2016

Voorwoord

Voor u ligt mijn scriptie ‘Het ontslag op staande voet in de beslisboom van Berkeley Bridge’. Deze scriptie is geschreven in het kader van mijn afstuderen aan de opleiding HBO-Rechten aan de Juridische Hogeschool Avans- Fontys

De opdracht van dit onderzoek is afkomstig van de Juridische Hogeschool. De Juridische Hogeschool wil namelijk naar alle waarschijnlijkheid de beslisbomen van Berkeley Bridge opnemen in het schoolblok, de K7. Voordat zij echter de beslisbomen op willen nemen, wilde zij eerst onderzoeken wat de mogelijkheden van dit softwareprogramma zijn en of het mogelijk is ten overstaan van een juridisch vraagstuk een werkende beslisboom op te stellen.

Om die reden ben ik samen met Caroline Geurts in februari 2016 gestart met dit onderzoek. In het onderzoek is gekeken of een beslisboom in het softwareprogramma Berkeley Bridge kan worden opgesteld voor het ontslag op staande voet, waarmee vooraf voorspeld kan worden of het ontslag op staande voet terecht is gegeven. Het resultaat van dit onderzoek is opgenomen in deze scriptie en kan vervolgens mee worden genomen in de beslissing of de Juridische Hogeschool de beslisbomen van Berkeley Bridge opneemt in het lesblok K7.

Allereerst wil ik dan ook de Juridische Hogeschool bedanken voor het feit dat zij mij de mogelijkheid hebben geboden om deel te nemen aan dit bijzondere onderzoek. Ik vond het een zeer interessante en leuke opdracht, waarbij ik veel geleerd heb. Daarnaast wil ik meneer John Lousberg bedanken voor zijn goede begeleiding en feedback ten tijde van het onderzoek. Tevens wil ik mijn beide afstudeerdocenten, Maud Aerts en Kim Teeuwen, bedanken voor de steun en begeleiding gedurende het onderzoek.

Ten slotte wil ik Ferry Tillekens, werkzaam bij Berkeley Bridge, en mr. Sagel bedanken. Ik wil Ferry Tillekens bedanken voor zijn uitleg over Berkeley Bridge op 19 januari 2016 en voor zijn behulpzaamheid gedurende het onderzoek. Mr. Sagel wil ik bedanken voor zijn feedback die hij op 9 mei 2016 heeft gegeven naar aanleiding van onze beslisboom.

Tot slot rest mij niet anders dan u veel leesplezier te wensen bij het lezen van deze scriptie.

Dominique Boon

Oirschot, mei 2016

Inhoudsopgave

[Hoofdstuk 1 Inleiding 1](#_Toc452020986)

[1.1 Probleembeschrijving/aanleiding 1](#_Toc452020987)

[1.2 de centrale vraag 2](#_Toc452020988)

[1.3 De doelstelling 2](#_Toc452020989)

[1.4 Methoden/verantwoording 2](#_Toc452020990)

[1.5 Leeswijzer 2](#_Toc452020991)

[Hoofstuk 2 Onverwijld beëindigen 3](#_Toc452020992)

[2.1 Voorfase aanvang onverwijldheidsperiode 3](#_Toc452020993)

[2.1.1 Mate van kennis bij een vermoeden van een dringende reden 4](#_Toc452020994)

[2.1.2 De bevoegde functionaris 5](#_Toc452020995)

[2.2 De onderzoeksfase/fase 1 5](#_Toc452020996)

[2.2.1 De bevoegdheid van de werkgever 6](#_Toc452020997)

[2.2.2 Schorsen hangende het onderzoek 6](#_Toc452020998)

[2.2.3 Hoor en wederhoor 8](#_Toc452020999)

[2.2.4 Het inwinnen van juridisch advies 9](#_Toc452021000)

[2.2.5 Looptijd van het onderzoek/bewijs 10](#_Toc452021001)

[2.3 Moment van afronding onderzoek tot het moment van opzegging/fase 2 10](#_Toc452021002)

[2.3.1 Beëindigingsovereenkomst 11](#_Toc452021003)

[2.3.2 Emmer-druppel theorie 11](#_Toc452021004)

[2.3.3 onderzoek naar andere feiten 12](#_Toc452021005)

[2.4 De opzegging en het einde van het dienstverband- fase 3 12](#_Toc452021006)

[2.5 Samenvatting 12](#_Toc452021007)

[Hoofdstuk 3 De dringende reden 14](#_Toc452021008)

[3.1 De aard en de ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt 14](#_Toc452021009)

[3.1.1 De aard van de dringende reden 14](#_Toc452021010)

[3.1.2 Ernst van de dringende reden 15](#_Toc452021011)

[3.1.3 Bagateldelict 16](#_Toc452021012)

[3.2 Aard van de dienstbetrekking 17](#_Toc452021013)

[3.3 De duur van de dienstbetrekking en de wijze van dienstvervulling 18](#_Toc452021014)

[3.4 De persoonlijke omstandigheden van de werknemer 18](#_Toc452021015)

[3.4.1 De leeftijd van de werknemer 19](#_Toc452021016)

[3.4.2 De gevolgen van het ontslag 19](#_Toc452021017)

[3.4.3 Andere persoonlijke omstandigheden 20](#_Toc452021018)

[3.5 Aanvullende gezichtspunten 21](#_Toc452021019)

[3.6 Samenvatting 22](#_Toc452021020)

[Hoofdstuk 4 De mededelingseis 24](#_Toc452021021)

[4.1 De wetswijziging 24](#_Toc452021022)

[4.2 Invulling van de mededelingseis 24](#_Toc452021023)

[4.2.1 Onmiddellijk duidelijk 25](#_Toc452021024)

[4.3 De ontslaggrond wijzigen of aanvullen 26](#_Toc452021025)

[4.4 Samenvatting 27](#_Toc452021026)

[Hoofdstuk 5 Berkeley Bridge 28](#_Toc452021027)

[5.1 Algemene informatie Berkeley Bridge 28](#_Toc452021028)

[5.2 Tips vanuit Berkeley Bridge 28](#_Toc452021029)

[5.3 De bronnen voor de beslisboom 29](#_Toc452021030)

[5.4 Voor wie? 29](#_Toc452021031)

[5.5 De knelpunten 30](#_Toc452021032)

[5.6 Het einddoel 30](#_Toc452021033)

[5.7 Het maken van de beslisboom op papier 30](#_Toc452021034)

[5.7.1 Introductievraag 30](#_Toc452021035)

[5.8 Volgorde deelvereiste 31](#_Toc452021036)

[5.9 Mededelingseis 31](#_Toc452021037)

[5.9.1 Moment van de mededeling 32](#_Toc452021038)

[5.9.2 Inhoud van de mededelingseis 33](#_Toc452021039)

[5.10 Vragen met betrekking tot onverwijld beëindigen 33](#_Toc452021040)

[5.10.1 De bevoegde functionaris 33](#_Toc452021041)

[5.10.2 Schorsen 34](#_Toc452021042)

[5.10.3 Vermoeden/onderzoek 35](#_Toc452021043)

[5.10.4 Nader onderzoek 36](#_Toc452021044)

[5.11 De dringende reden 36](#_Toc452021045)

[5.11.1 Vragen met betrekking tot diefstal 37](#_Toc452021046)

[5.11.2 Het eerste gezichtspunt; de aard en ernst 37](#_Toc452021047)

[5.11.3 De overige gezichtspunten 38](#_Toc452021048)

[5.12 De conclusies 40](#_Toc452021049)

[5.13 De vertaling van een schets naar online 41](#_Toc452021050)

[5.14 Samenvatting 41](#_Toc452021051)

[Hoofdstuk 6 Conclusies en aanbevelingen 42](#_Toc452021052)

[6.1 Conclusies 42](#_Toc452021053)

[6.2 Aanbevelingen 43](#_Toc452021054)

[Literatuurlijst 45](#_Toc452021055)

Samenvatting

De Juridische Hogeschool leidt leerlingen op tot resultaatgerichte HBO Juristen. De Juridische Hogeschool wil graag zijn lesstof blijven vernieuwen en inspelen op het internetgebruik, wat in deze tijd een grote impact heeft op onze samenleving. De Juridische Hogeschool wil daarom onderzoeken of het mogelijk is een juridische beslisboom op te stellen in het softwareprogramma Berkeley Bridge, zodat bekeken kan worden of deze beslisboom opgenomen kan worden in het blok K7. Berkeley Bridge is een softwareprogramma dat online en gratis via de website van Berkeley gedownload kan worden. Na het downloaden kan eenieder gratis zijn eigen beslisboom opstellen.

Door het opstellen van een beslisboom voor het ontslag op staande voet, kan bekeken worden wat de mogelijkheden van het softwareprogramma zijn. In dit onderzoek is onderzocht of het mogelijk is een online beslisboom op te stellen, zodat voorspeld kan worden of een ontslag op staande voet terecht is gegeven. Artikel 7:677 BW en artikel 6:678 BW zijn gewijd aan het ontslag op staande voet. Een ontslag op staande voet is pas rechtsgeldig verleend, indien het ontslag voldoet aan de drie deelvereisten. Zo dient het dienstverband onverwijld te worden beëindigd, dient er sprake te zijn van een dringende reden en dient de ontslaggrond onverwijld te worden medegedeeld. Wil een beslisboom voor het ontslag op staande voet opgemaakt worden, dan dienen in ieder geval de hiervoor benoemde drie deelvereisten verwerkt te worden in de beslisboom. De vraag die daarom gedurende dit onderzoek centraal stond is: op welke wijze dienen de drie deelvereisten van het ontslag op staande voet verwerkt te worden in de beslisboom van Berkeley Bridge, zodat te voorspellen is of een ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Om deze centrale vraag te beantwoorden, zijn alle drie de deelvereisten losstaand onderzocht. Gezien het feit dat de wetgever de drie deelvereisten niet nader heeft uitgediept in de wettekst, is voor dit onderzoek het boek mr. Sagel als rode draad voor de uitleg van de drie deelvereisten gebruikt. Het boek ‘Het ontslag op staande voet’ beschrijft ieder deelvereiste zeer gedetailleerd, waardoor er een eenduidig beeld gecreëerd kon worden omtrent het ontslag op staande voet. Vanuit deze informatie zijn vragen voor de beslisboom over het ontslag op staande voet geformuleerd.

Vervolgens is bekeken welke onderwerpen bij welk deelvereiste een rol spelen. Vanuit die onderwerpen zijn aansluitende vragen voor de beslisboom opgesteld. Door alle onderwerpen van het deelvereiste aan bod te laten komen, kon het deelvereiste getoetst worden. Ten tijde van het opstellen van deze vragen, die betrekking hebben op de drie deelvereisten, is gebleken dat het mogelijk is een beslisboom voor het ontslag op staande voet op te stellen, zodat voorspeld kan worden of het ontslag op staande voet terecht of onterecht is gegeven. Indien de werknemer dus de beslisboom zal doorlopen, zal hij altijd een conclusie ontvangen, waarin een indicatie wordt gegeven of het ontslag op staande voet terecht of onterecht is gegeven.

Hierbij dient de kanttekening te worden geplaatst, dat de beslisboom die uit dit onderzoek is voortgevloeid, enkel de hoofdlijnen van de drie deelvereisten omvat. Uit dit onderzoek is namelijk gebleken dat het niet mogelijk is vragen te formuleren over uitzonderingen. Het is in die gevallen aan de rechter om te bepalen hoe die uitzonderingen beoordeeld dienen te worden. Daarnaast was het mogelijk dat er vragen in de beslisboom aan bod zouden komen, waarvan de kans bestond dat de werknemer niet over de informatie beschikte om de vraag te kunnen beantwoorden. Door het opnemen van de optie ‘weet ik niet’ bij de antwoorden, kan de werknemer de beslisboom toch verder doorlopen, zodat alsnog voorspeld kan worden of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

# Hoofdstuk 1 Inleiding

In dit hoofdstuk zal eerst de probleembeschrijving, centrale vraag, deelvragen en doelstelling uiteengezet worden. Vervolgens zal verantwoord worden welke methoden van onderzoek zijn gebruikt om tot de beantwoording van de centrale vraag te komen. Tot slot is in de leeswijzer een vooruitblik op het onderzoek opgenomen.

## 1.1 Probleembeschrijving/aanleiding

De aanleiding van dit onderzoek ligt bij de Juridische Hogeschool. De Juridische Hogeschool wil namelijk zijn lesstof blijven vernieuwen, zodat de opleiding up-to-date blijft en de hbo- jurist zich kan onderscheiden van de wo-jurist. In deze tijd wordt steeds meer gebruik gemaakt van internet- en softwareprogramma’s en daar wil de Juridische Hogeschool graag op inspelen. De Juridische Hogeschool zit er daarom aan te denken om de beslisbomen van Berkeley Bridge op te nemen in de lesstof van de K7. Berkeley Bridge is een online softwareprogramma dat gratis te downloaden is. Via dit softwareprogramma is het mogelijk een online beslisboom op te stellen. De beslisbomen van Berkeley Bridge worden in de juridische sector al door meerdere bedrijven gebruikt, waardoor de beslisbomen geschikt zouden kunnen zijn voor de Juridische Hogeschool.[[1]](#footnote-1) Voordat de Juridische Hogeschool de beslisbomen werkelijk opneemt in de lesstof van de K7, wil de Juridische Hogeschool eerst de mogelijkheden van het softwareprogramma onderzoeken.

In 2013 heeft mr. Sagel een boek over het ontslag op staande voet geschreven, waarin hij de drie deelvereisten voor het ontslag op staande voet zeer gedetailleerd beschrijft. Na het lezen van dit boek zou volgens mr. Sagel een uniform beeld gevormd kunnen worden omtrent de eisen van het ontslag op staande voet. Hierdoor schetst mr. Sagel het beeld dat naar aanleiding van zijn boek een uniforme beslisboom opgesteld zou kunnen worden omtrent het ontslag op staande voet. Het boek van mr. Sagel zal hierdoor voldoende houvast bieden voor het opstellen van een beslisboom over het ontslag op staande voet. Om deze reden heeft de Juridische Hogeschool besloten dat zij graag onderzocht wil hebben of het mogelijk is een beslisboom voor het ontslag op staande voet op te stellen, zodat voorspeld kan worden of een ontslag op staande voet terecht of onterecht is gegeven.

Door dit onderzoek te laten verrichten door twee studenten, kan een goed beeld gevormd worden over de mogelijkheden van het softwareprogramma van Berkeley Bridge voor de Juridische Hogeschool. In het geval de beslisbomen namelijk op zullen worden genomen in de lesstof, zullen de studenten ermee aan de slag dienen te gaan. De uitslag van dit onderzoek zal de Juridische Hogeschool meenemen in de beslissing of de beslisbomen van Berkeley Bridge opgenomen zullen worden in K7.

Het ontslag op staande voet is een van de zwaarste middelen om een werknemer te ontslaan, omdat het veel gevolgen heeft voor de werknemer. Zo is de werknemer in één klap zijn baan kwijt en heeft hij geen recht meer op een WW-uitkering. Het ontslag op staande voet dient dan ook met voldoende waarborgen te zijn omkleed.[[2]](#footnote-2) Artikel 7:677 somt drie vereisten voor het geven van een ontslag op staande voet op. Zo dient ten eerste de arbeidsovereenkomst onverwijld te worden opgezegd. Ten twee dient er sprake te zijn van een dringende reden en ten derde dient het ontslag onverwijld te worden medegedeeld. Het is dan ook de bedoeling dat deze drie deelvereisten in de beslisboom verwerkt worden, zodat bepaald kan worden of het ontslag op staande voet terecht is gegeven. Het is alleen de vraag hoe deze drie deelvereisten verwerkt dienen te worden, zodat voorspeld kan worden of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

## 1.2 de centrale vraag

Naar aanleiding van deze probleembeschrijving is de volgende centrale vraag opgesteld:

*‘Op welke wijze kunnen de drie deelvereiste van het ontslag op staande voet (het onverwijld beëindigen, de dringende reden en het onverwijld mededelen) verwerkt worden in de beslisboom van het software programma Berkeley Bridge, zodat te voorspellen is of een ontslag op staande voet terecht gegeven is?’*

## 1.3 De doelstelling

De doelstelling luidt als volgt:

*‘Op 30 mei 2016 wordt een onderzoeksrapport opgeleverd, dat de juridische analyse voor een terecht gegeven ontslag op staande voet beschrijft en de knelpunten weergeeft die zich tijdens het maken van een beslisboom voordoen, zodat de Juridische Hogeschool Avans-Fontys kan bepalen of het werken met beslisbomen in het blok van K7 van de opleiding HBO-rechten opgenomen kan worden.’*

## 1.4 Methoden/verantwoording

Bij de methode van dit onderzoek wordt gebruikt gemaakt van ‘inhoudsanalyse’. Alleen bestaand materiaal zal gebruikt worden voor de beantwoording van de centrale vraag. Vanuit het bestaande materiaal zal de relevante informatie, die nodig is voor de beantwoording van een deelvraag, opgenomen worden in de scriptie. Er is in dit onderzoek gebruik gemaakt van de wet, (vaste) jurisprudentie, literatuur en documenten. Voor deze scriptie is het boek van mr. Sagel, ‘Het ontslag op staande voet’ als rode draad gebruikt. De reden hiervoor is, dat bekeken gaat worden of het werkelijk mogelijk is om vanuit de informatie die mr. Sagel beschrijft in zijn boek, een uniforme beslisboom opgesteld kan worden. Het boek van mr. Sagel is betrouwbaar, omdat hij in zijn boek vrijwel alles onderbouwd aan de hand van jurisprudentie en daarnaast worden de conclusies die mr. Sagel in zijn boek trekt, zelfs overgenomen in de rechtspraak, waarin men verwijst naar zijn boek.[[3]](#footnote-3) Mr. Sagel is derhalve een toonaangevende man wat betreft het ontslag op staande voet. Het boek van mr. Sagel is in 2013 uitgegeven, waardoor het boek op sommige punten wat verouderd zal zijn, hierdoor zal bij het onderzoek recente uitspraken en literatuur geraadpleegd worden om een volledig actueel beeld te kunnen scheppen omtrent het ontslag op staande voet. Tot slot zal bij de uitwerking van de eis ‘dringende reden’ aanvullend het boek van mr. Quist, ‘Gezichtspunten in het privaatrecht, in het bijzonder het arbeidsrecht’ gebruikt worden. Mr. Quist heeft namelijk, om invulling te geven aan de eis dringende reden, 350 uitspraken omtrent het ontslag op staande voet onderzocht. Hij heeft vanuit dit jurisprudentieonderzoek enkele lijnen kunnen ontdekken die gebruikt kunnen worden voor het onderzoek.[[4]](#footnote-4)

## 1.5 Leeswijzer

Deze scriptie bestaat uit zes hoofdstukken. Hoofdstuk twee tot en met vier vormen het centrale deel van deze scriptie. In deze hoofdstukken zal het juridisch kader omtrent het ontslag op staande voet worden uitgelegd. In elk hoofdstuk zal één deelvereiste van het ontslag op staande voet uiteen worden gezet. Hoofdstuk twee zal beginnen met de eis ‘onverwijld beëindigen’. Hoofdstuk drie zal vervolgens ingaan op de eis ‘dringende reden’ en tot slot zal hoofdstuk vier ingaan op de eis ‘onverwijld mededelen’. In hoofdstuk vijf vloeit de juridische informatie van de voorgaande hoofdstukken samen met het praktijkgedeelte, de beslisboom van Berkeley Bridge. Hoofdstuk vijf zal eerst een korte uitleg geven over Berkeley Bridge en vervolgens zal verantwoord worden hoe en waarom tot een bepaalde vraag voor de beslisboom is gekomen. Tot slot zal in het laatste hoofdstuk, hoofdstuk zes, de conclusies en aanbevelingen uiteen worden gezet omtrent de beslisboom van Berkeley Bridge. In dit laatste hoofdstuk zal de centrale vraag beantwoord worden of het mogelijk was een uniforme beslisboom voor het ontslag op staande voet op te stellen.

# Hoofstuk 2 Onverwijld beëindigen

In art. 7:677 BW is opgenomen, dat bij een ontslag op staande voet eerst de arbeidsovereenkomst onverwijld dient te worden opgezegd. Met onverwijld wordt bedoeld op korte termijn. De werkgever zal na het intreden van een zogenoemde dringende reden, zo snel mogelijk moeten overgaan tot het ontslag op staande voet. Indien de werkgever hier niet snel genoeg toe overgaat, zal het ontslag niet onverwijld zijn gegeven. Het vereiste onverwijld beëindigen, kan worden onderverdeeld in drie fases met voorafgaand een voorfase. In de voorfase zal vastgesteld dienen te worden wanneer de onverwijldheidsperiode aanvangt. Vervolgens krijgt de werkgever in de eerste fase de mogelijkheid de gedraging nader te onderzoeken. De tweede fase geeft het tijdsbestek tussen het vaststellen van een dringende reden tot het moment van opzegging weer. De laatste fase, fase drie, staat stil bij de opzegging van het dienstverband. In dit hoofdstuk zullen alle vier de fases een voor een uiteen gezet worden.[[5]](#footnote-5)

## 2.1 Voorfase aanvang onverwijldheidsperiode

Om een antwoord te kunnen geven op de vraag wanneer er sprake is van onverwijld beëindigen, zal eerst onderzocht dienen te worden wanneer de onverwijldheidsperiode aanvangt. De termijn van onverwijld beëindigen, gaat lopen op het moment dat de bevoegde functionaris een vermoeden heeft van een dringende reden.[[6]](#footnote-6) In deze paragraaf zal behandeld worden wanneer er sprake is van een ‘vermoeden van een dringende reden’.

Een arrest dat zeer centraal staat wat betreft het vereiste van de onverwijldheid, is het arrest Gelderse Tramweg Maatschappij dat op 15 februari 1980 is gewezen.[[7]](#footnote-7) In dit arrest is bepaald dat het tijdstip waarop de vermoedelijke dringende reden tot het ontslag bij de tot ontslag bevoegde persoon ter kennis is gekomen, beslissend is. Deze rode draad wordt vandaag de dag nog steeds gevolgd in de jurisprudentie.[[8]](#footnote-8) Het Gelderse Tramweg Maatschappij-arrest (hierna aangeduid als het GTM-arrest) is dus zeer belangrijk geweest.[[9]](#footnote-9)

Nu vast is komen te staan dat de onverwijldsheidstermijn aanvangt op het moment dat sprake is van een ‘vermoeden’ van een dringende reden, dient vervolgens ingevuld te worden wanneer het vermoeden is gerezen. Het arrest Wennekes Lederwaren geeft antwoord op de vraag wanneer sprake is van een ‘vermoeden’ van een dringende reden.[[10]](#footnote-10)

De Hoge Raad oordeelde dat het vermoeden subjectief dient te worden ingevuld. Het gaat er dus niet om of de werkgever het vermoeden had kunnen of moeten hebben, maar of de werkgever het vermoeden daadwerkelijk heeft.[[11]](#footnote-11) Dat was in het geval bij Wennekes Lederwaren op het moment dat de directeur de beelden daadwerkelijk onder ogen kreeg en met eigen ogen waarnam dat er iets werd gestolen.

Een enkele keer wordt in de lagere rechtspraak afgeweken van de hiervoor genoemde invulling aan een ‘vermoeden’. Zo oordeelde de rechtbank Haarlem in 2012 dat een ontslag niet onverwijld was gegeven. De rechtbank oordeelde dat de werkgever eerder had kunnen en moeten weten dat de werknemer structureel te laat kwam. Hieruit valt op te maken dat de rechtbank van oordeel is dat een ‘vermoeden’ van een dringende reden aanvangt op het moment dat de werkgever redelijkerwijs op de hoogte had kunnen of moeten zijn van de vermoedelijke dringende reden.[[12]](#footnote-12) Naast deze uitspraak van de rechtbank zijn er meerdere uitspraken van lagere rechters die afwijken van de uitspraak van de Hoge Raad van 27 april 2001 (Wennekes Lederwaren).[[13]](#footnote-13) Aangezien deze afwijking slechts enkele keren in de lagere rechtspraak voorkomt, kan ervan uitgegaan worden dat de invulling van de Hoge Raad in het arrest Wennekes lederwaren leidend is.

### 2.1.1 Mate van kennis bij een vermoeden van een dringende reden

Nu duidelijk is geworden vanaf welk moment het ‘vermoeden’ van een dringende reden aanvangt, zal invulling moeten worden gegeven aan het begrip vermoeden an sich. Welke kennis dient een werkgever te hebben ten aanzien van de dringende reden om te spreken van een vermoeden?[[14]](#footnote-14)

De Hoge Raad formuleerde het als volgt in het GTM-arrest: ‘dat bij een werkgever het vermoeden is gerezen dat zich een dringende reden tot ontslag van een werknemer voordoet’.[[15]](#footnote-15) Een verdere uitleg gaf de Hoge Raad niet. Volgens mr. S.F. Sagel kunnen hieruit twee vereisten gehaald worden, wil de onverwijldheidsperiode een aanvang nemen. Zo dient het vermoeden ten eerste geïndividualiseerd te zijn en ten tweede geconcretiseerd te zijn.[[16]](#footnote-16)

Geïndividualiseerd vermoeden

Het vermoeden dient in een zekere mate te zijn geïndividualiseerd, zodat op zekere hoogte duidelijk is welke werknemer verdacht wordt. In het GTM-arrest formuleerde de Hoge Raad het als volgt: ‘dat bij een werkgever het vermoeden is gerezen dat zich een dringende reden tot ontslag van een werknemer voortdoet’.[[17]](#footnote-17) De Hoge Raad noemt dus specifiek één werknemer. Kan door deze formulering uitgegaan worden dat het vermoeden bij slechts één werknemer dient te liggen, of is de strekking van de Hoge Raad ruimer dan dit?

De eis dat het vermoeden van een dringende reden geïndividualiseerd dient te zijn, vindt steun in onder andere het arrest van het Gerechtshof te Arnhem, dat gewezen is op 5 augustus 2008. In deze uitspraak oordeelde het hof dat het enkele feit, dat in juni 2005 al een verdenking is gerezen van fraude en de werknemer pas in november 2005 op staande voet is ontslagen, niet betekent dat het ontslag niet onverwijld is gegeven. Hangende het onderzoek, dat uitgevoerd werd door een externe partij, werd pas duidelijk wie de fraudeur was. De werknemer voerde als verweer dat het ontslag niet onverwijld was gegeven. De onverwijldheid was volgens de werknemer al gaan lopen vanaf het moment dat het onderzoek werd gestart. Het hof oordeelde dat het ontslag wel degelijk onverwijld was gegeven.[[18]](#footnote-18)

In dit geval begon het vermoeden van een dringende reden dus te lopen op het moment dat duidelijk was geworden wie de fraudeur was, waardoor de werkgever in dit geval voldoende voortvarend heeft gehandeld. Uit deze uitspraak, die mr. Sagel behandelt, komt naar voren dat het vermoeden begint te lopen vanaf het moment dat het vermoeden bij een specifieke werknemer ligt en de werkgever met zekerheid uitgesloten heeft dat de andere werknemers zich niet aan de gewraakte handelswijze schuldig hebben gemaakt.[[19]](#footnote-19)

De jurisprudentie geeft geen eenduidige maatstaf of ook sprake kan zijn van een vermoeden, indien de werkgever meer dan één persoon verdenkt. Waar de grens ligt, zal dan ook afhangen van de omstandigheden van het geval. Zo zal ook gekeken dienen te worden hoeveel werknemers de organisatie heeft en aan de hand daarvan zal afgespiegeld dienen te worden of het vermoeden voldoende geïndividualiseerd is. Het is in dit geval dus niet mogelijk een zwart-wit beeld te scheppen wat betreft de grens ten aanzien van het aantal werknemers waarop een vermoeden mag rusten, waarmee de onverwijldheidstermijn aanvangt.

Geconcretiseerd vermoeden

Naast dat het vermoeden dient te zijn geïndividualiseerd, dient het vermoeden geconcretiseerd te zijn. Er zal sprake moeten zijn van een redelijke mate van duidelijkheid, dat een bepaalde werknemer iets gedaan kan hebben dat als dringende reden kan worden aangemerkt. Hoe concreet de aanwijzingen dienen te zijn, laat de rechtspraak in het midden. Enkel een roddel, dat een werknemer zich schuldig zou hebben gemaakt aan een mogelijke dringende reden, zal onvoldoende zijn. De werkgever dient feiten naar voren te brengen om aan te kunnen tonen dat er een vermoeden van een concrete gedraging is.[[20]](#footnote-20)

### 2.1.2 De bevoegde functionaris

De onverwijldheidstermijn gaat lopen vanaf het moment dat het vermoeden daadwerkelijk bekend is bij de bevoegde functionaris. Ten slotte zal dan ook voor de voorfase vastgesteld moeten worden wie bevoegd is tot het geven van een ontslag op staande voet. Artikel 7:677 BW beschrijft dat ieder der partijen bevoegd is de overeenkomst onverwijld op te zeggen. Betekent dit dat iedere persoon binnen een organisatie bevoegd is tot het geven van een ontslag?

Wie binnen een organisatie bevoegd is werknemers te ontslaan, zal afhangen van de regels die intern afgesproken zijn. In de functieomschrijving zal veelal staan of een werknemer bevoegd is tot het geven van een ontslag. In eerste instantie zal de persoon die bevoegd is tot het aannemen van een werknemer, ook bevoegd zijn tot het geven van ontslag.[[21]](#footnote-21)

In de rechtspraak komt terug dat een werkgever in beginsel bevoegd is een arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen.[[22]](#footnote-22)

In het geval een chef of een andere leidinggevende, die niet bevoegd is tot het geven van een ontslag, op de hoogte raakt van een vermoeden van een dringende reden, dient hij dit zo spoedig mogelijk mede te delen aan zijn leidinggevende, die wel bevoegd is tot het geven van een ontslag. Dit is van belang om twee redenen. Ten eerste wordt hiermee voorkomen dat de rechter in een later stadium oordeelt dat de ontslaggrond niet dringend is geweest, omdat de werknemer te lang heeft doorgewerkt. Het signaal kan hiermee worden afgegeven dat de gebeurtenis niet zo ernstig was.[[23]](#footnote-23) Ten tweede kwam uit het jurisprudentieonderzoek van mr. Sagel naar voren dat het vermoeden pas aanvangt op het moment dat de bevoegde functionaris op de hoogte is en dus niet op het moment dat een niet-bevoegde functionaris op de hoogte is.[[24]](#footnote-24)

## 2.2 De onderzoeksfase/fase 1

Volgens Sagel kan de eis van onverwijld beëindigen opgedeeld worden in vier fases. In de voorgaande paragraaf is de voorfase besproken, waarin duidelijk werd vanaf welk moment de termijn van de onverwijldheid aanvangt. In deze paragraaf zal fase één uiteen gezet worden. Fase één is volgens Sagel de fase tussen het ontstaan van het vermoeden van een dringende reden en het aantoonbaar vaststaan van deze reden.[[25]](#footnote-25) In deze fase krijgt de werkgever de tijd om te verifiëren of zijn verdenking juist is en daarvoor bewijs te verzamelen en eventueel rechtskundig advies in te winnen. Bij deze fase spelen de volgende onderwerpen een rol: de bevoegdheid van de werkgever, het schorsen, de hoor en wederhoor en het inwinnen van juridisch advies. Deze onderwerpen zullen hierna een voor een behandeld worden.

### 2.2.1 De bevoegdheid van de werkgever

Zoals hiervoor al is beschreven, krijgt de werkgever de tijd om in fase één het een en ander uit te zoeken omtrent de vermoedelijke dringende reden. In deze fase dient vast te komen staan of er zich daadwerkelijk een dringende reden voor heeft gedaan. Wie is er in dit geval bevoegd om het onderzoek uit te voeren? Kan de werkgever dit onderzoek zelf doen of zal hij daarvoor een externe partij in dienen te schakelen? In deze paragraaf zal uiteengezet worden wie bevoegd zal zijn het onderzoek in te stellen. In de wet is namelijk geen specifieke bepaling opgenomen die de opsporingsbevoegdheid van de werkgever regelt.

Mevrouw Koevoets stelt zich op het standpunt dat de werkgever zijn opsporingsbevoegdheid ontleent aan artikel 7:611 BW en artikel 7:660 BW. De werkgever mag van zijn werknemer verwachten dat hij zich als een goede werknemer gedraagt en zijn instructies opvolgt. In het geval de werkgever het vermoeden heeft dat de werknemer zich niet als een goed werknemer gedraagt, zal het gerechtvaardigd zijn daar onderzoek naar te doen. [[26]](#footnote-26)

In het belangrijke GTM-arrest overwoog de Hoge Raad dat de werkgever de tijd mag nemen om zorgvuldig onderzoek te doen naar een mogelijke dringende reden.[[27]](#footnote-27) Hierin komt naar voren dat de werkgever inderdaad bevoegd is zelf onderzoek te doen naar de vermoedelijke dringende reden. Ook in andere uitspraken wordt het niet afgekeurd wanneer de werkgever zelf onderzoek verricht, waardoor aangenomen kan worden dat de werkgever bevoegd is zelf onderzoek te verrichten naar een vermoedelijke dringende reden.[[28]](#footnote-28)

Naast het zelf verrichten van een onderzoek, heeft de werkgever ook de mogelijkheid het onderzoek uit te besteden aan een externe partij.[[29]](#footnote-29) Uit het jurisprudentieonderzoek van mr. Sagel kwam naar voren dat het laten verrichten van een onderzoek door een particulier onderzoeksbureau geen punt van discussie is. Dit blijkt ook uit het feit dat in sommige gevallen de kosten van een extern onderzoek in rekening worden gebracht bij de werknemer.[[30]](#footnote-30)

Aan het inschakelen van een externe partij zit ook een voordeel. Zo zal een onderzoeksrapport, opgemaakt door een onafhankelijke en geloofwaardig onderzoeksbureau, sneller als waarheid door een rechter worden aangenomen, dan indien de werkgever zelf een dergelijk rapport opstelt. Een nadeel daarentegen is dat

de werkgever aansprakelijk is voor de handelingen van de externe partij. Op het moment dat de externe partij niet voortvarend handelt en hierdoor niet voldoet aan het vereiste van de onverwijldheid, kan de werkgever de schuld niet op de externe partij afschuiven. De werkgever is en blijft hiervoor aansprakelijk.[[31]](#footnote-31)

### 2.2.2 Schorsen hangende het onderzoek

Een schorsing kan belangrijk zijn bij de afweging of de werkgever het ontslag onverwijld heeft gegeven. Op het moment dat een werkgever een werknemer schorst, laat hij met deze handelswijze zien dat hij de gedraging van de werknemer hoog opneemt. Hierdoor handelt de werkgever ook voortvarend door meteen in actie te komen en niet stil te zitten.[[32]](#footnote-32)

Door het schorsen kan ook vrijelijk onderzoek worden gedaan. De persoon zal immers niet meer aanwezig zijn op de werkvloer. Of het niet-schorsen in strijd is met het vereiste onverwijld beëindigen, zal afhangen van een aantal factoren, die door de Hoge Raad zijn geformuleerd. Deze drie factoren die door de Hoge Raad zijn geformuleerd, zullen hieronder één voor één uiteengezet worden.[[33]](#footnote-33)

De duur van de arbeidsverrichting

Hoe langer de werknemer op de werkvloer wordt getolereerd, des de groter de kans dat een ontslag op staande voet niet onverwijld zal zijn gegeven. Het tijdsverloop zal dus niet in het voordeel van de werkgever werken. Het is als werkgever dan ook verstandig de werknemer niet langer dan nodig op de werkvloer te tolereren.

Aard van het gedrag

Hierbij is het van belang of de kans aanwezig is dat de werknemer opnieuw de fout in zal gaan. Als het in de lijn der verwachtingen ligt dat de werknemer opnieuw in de fout zal gaan en de werkgever schorst vervolgens de werknemer niet, dan zal de kans zeer groot zijn dat het ontslag niet onverwijld is gegeven. De werkgever schept hiermee immers het beeld dat hij de gedraging niet ernstig genoeg vindt.

Aard van de arbeid

Dit zal mede afhangen van de aard van het bedrijf. Er zijn werkzaamheden die de werkgever, in geval van een vermoeden van een dringende reden, dwingen tot sneller handelen dan andere werkzaamheden. Een voorbeeld hiervan is bijvoorbeeld een arts die een vals diploma heeft verstrekt. In dit geval zal er eerder geschorst dienen te worden dan indien bijvoorbeeld een docent handvaardigheid een vals diploma heeft verstrekt.[[34]](#footnote-34)

Het belang van het opsporingsonderzoek is een factor die niet door de Hoge Raad is geformuleerd, maar die er wel toe doet bij de vraag of de werknemer geschorst had moeten worden.[[35]](#footnote-35) Het kan immers in sommige situaties belangrijk zijn dat de werknemer niet op de hoogte raakt van de verdenking. Zo krijgt de werknemer niet de mogelijkheid om bewijs te laten verdwijnen en kan bekeken worden of de werknemer nogmaals in de fout gaat. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn in het geval een werkgever camera’s heeft opgehangen om de werknemer op heterdaad te betrappen op een misstap. Het is in dit geval in het belang van het onderzoek niet verstandig de werknemer te schorsen.

Het kan de werkgever dus aanbevolen worden de werknemer, op het moment dat er een vermoeden van een dringende reden ontstaat, te schorsen. Hierdoor loopt de werkgever niet het risico dat in een later stadium geoordeeld wordt dat de werkgever niet voldoende voortvarend heeft gehandeld. Alleen in het geval dat een schorsing niet in het belang van het onderzoek zal zijn, zal een schorsing niet voor de hand liggen. [[36]](#footnote-36)

Het Gerechtshof Amsterdam heeft in een uitspraak geoordeeld dat na afloop van de schorsing, de werkgever direct over dient te gaan tot het geven van een ontslag op staande voet. Laat de werkgever enkele dagen tussen de schorsing en het ontslag op staande voet verstrijken, dan zal het gevolg hiervan zijn, dat het ontslag niet onverwijld is gegeven. Het ontslag op staande voet is in dat geval dus niet geldig.[[37]](#footnote-37)

### 2.2.3 Hoor en wederhoor

Ten tijde van het onderzoek zal de werkgever in beginsel gebruik moeten maken van hoor en wederhoor. Deze verplichting vloeit voort uit artikel 7:611 BW. De werkgever dient zich immers als een goede werkgever te gedragen en daaronder valt de hoor en wederhoor.

De werkgever zal in beginsel de werknemer dienen te horen, de werknemer mag zijn kant van het verhaal doen. Hierdoor krijgt de werkgever ook de mogelijkheid om de persoonlijke omstandigheden van de werknemer in kaart te brengen. Deze persoonlijke omstandigheden zullen namelijk mee dienen te worden genomen in de beslissing of sprake is van een dringende reden.[[38]](#footnote-38) In hoofdstuk drie zal verder ingegaan worden op de persoonlijke omstandigheden.

De werkgever zal de werknemer op dienen te roepen om de werknemer te horen. Het horen van de werknemer zal veelal uit twee gesprekken bestaan. Het eerste gesprek zal in de meeste gevallen plaatsvinden aan het begin van het onderzoek, waarbij de werknemer op de hoogte wordt gesteld van het onderzoek en de vermoedens. In dit eerste gesprek krijgt de werknemer ook de kans zich te verdedigen. Op het moment dat het onderzoek is afgerond, zal een tweede gesprek plaatsvinden, waarbij de werknemer op de hoogte wordt gesteld van de resultaten van het onderzoek. In dit gesprek zal de werkgever ook aangeven of het dienstverband zal worden voortgezet of niet. [[39]](#footnote-39)

Indien de werknemer niet komt opdagen of weigert gehoord te worden, zal het verstandig zijn de werknemer nogmaals op te roepen, gezien de belangen van het horen. Het geniet de voorkeur voor de werkgever om de werknemer via een schriftelijke (aangetekende) brief op te roepen. Hierdoor kan de werkgever, mocht het zover komen, in een rechtszaak bewijzen dat hij de werknemer meerdere malen heeft opgeroepen. Weigert de werknemer vervolgens nogmaals om gehoord te worden, dan is sprake van hardnekkig weigeren en zal de werkgever de hoor en wederhoor niet langer kunnen uitstellen.[[40]](#footnote-40)

#### 2.2.3.1 Vertraging met betrekking tot de hoor en wederhoor

Er zijn natuurlijk situaties denkbaar, dat de werkgever niet de mogelijkheid heeft om de werknemer te horen. Hierbij valt te denken aan ziekte of vakantie aan de zijde van de werknemer of werkgever. Kan de werkgever in dit geval de hoorplicht, die hij heeft op grond van 7:611 BW, uitstellen of zelfs laten vervallen? Zowel de situatie van de ziekte als van de vakantie zullen besproken worden en vervolgens wordt bekeken wat de situaties betekenen voor de hoorplicht.[[41]](#footnote-41)

Vakantie

Het Hema/Prins-arrest heeft een belangrijke rol gespeeld bij de invulling van de hoorplicht in het geval de werknemer op vakantie is. De werknemer werd in dit geval net, voordat hij twee weken op vakantie ging, betrapt door de werkgever op diefstal van twee blikken motorolie. Vervolgens werd de werknemer pas nadat zijn vakantie was afgelopen, gehoord over de kwestie. De Rechtbank oordeelde dat het uitstellen van de hoorplicht tot na de vakantie, niet in strijd was met het vereiste van onverwijldheid.[[42]](#footnote-42) Uit het jurisprudentieonderzoek van Sagel blijkt dat deze lijn heden ten dage nog steeds wordt gevolgd.[[43]](#footnote-43)

Ziekte

Het uitstellen van het horen van een werknemer, omdat deze ziek is, wordt niet altijd als een gerechtvaardigde vertraging van het onderzoek gezien. Mr. Sagel komt tot de conclusie dat de hoorplicht niet uitgesteld mag worden op het moment dat de ziekte het horen niet in de weg staat.[[44]](#footnote-44) Het is voor een werkgever lastig in te schatten wanneer de ziekte dusdanig ernstig is, dat de werknemer niet gehoord kan worden. Het is in dit geval verstandig om advies in te winnen bij een bedrijfsarts. De bedrijfsarts zal als geen ander op de hoogte zijn van de situatie van de werknemer en zal een goed oordeel kunnen geven ten aanzien van de vraag of de werknemer gehoord kan worden.[[45]](#footnote-45)

De werkgever zal op grond van het bovenstaande in beginsel niet de hoorplicht achterwege mogen laten, indien de werknemer op vakantie is of ziek is, ook al vertraagt dit het onderzoek. De vertraging door vakantie aan zijde van de werknemer wordt in de rechtspraak geaccepteerd, waardoor het vereiste van onverwijldheid hierdoor geen gevaar loopt. Wat betreft ziekte aan de zijde van de werknemer, zal het enkel gerechtvaardigd zijn af te wachten tot de betermelding, indien de ziekte van de werknemer het horen in de weg staat.

Mr. Sagel beschrijft in zijn proefschrift, dat slechts in zaken waarin alles volstrekt duidelijk is en de aard van de gedraging zeer ernstig is, afgeweken kan worden van de hoorplicht, indien deze enkel zal bijdragen aan het in kaart brengen van de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Ten aanzien van deze situaties is de kans groot dat de persoonlijke omstandigheden niet op zullen wegen tegen de misstap. Toch blijft de werkgever een risico lopen, indien hij ervoor kiest de werknemer niet te horen.[[46]](#footnote-46)

Tot slot is het mogelijk dat het niet de werknemer is die op vakantie is of ziek is, maar dat deze situatie zich juist voordoet aan de zijde van de werkgever. Hoe dient de hoorplicht in deze situaties ingevuld te worden? In de rechtspraak wordt in veel gevallen geoordeeld dat deze situaties in de ‘risicosfeer’ van de werkgever ligt. Van een bedrijf mag worden verwacht dat deze zijn bedrijfsprocessen zo heeft ingericht, dat in deze gevallen voor waarneming is gezorgd, waardoor het onderzoek geen vertraging hoeft op te lopen. [[47]](#footnote-47) Het uitvoeren van de hoorplicht behoeft immers niet noodzakelijk door de werkgever zelf te gebeuren, het is toegestaan dit aan iemand anders over te laten. Aan de zijde van de werknemer is dit niet mogelijk. Niemand anders zal zijn verhaal kunnen doen.

### 2.2.4 Het inwinnen van juridisch advies

*‘De werkgever moet ook de tijd krijgen zich te beraden en desgewenst advies in te winnen alvorens tot een zware maatregel als het ontslag op staande voet over te gaan.’*[[48]](#footnote-48) Dit volgt ook uit het GTM-arrest, waarin de Hoge Raad oordeelde dat de werkgever de tijd moet krijgen om juridisch advies in te winnen.

Bij het inwinnen van advies, zal de dienstverlener antwoord geven op de vraag of het aangeleverde bewijs zal kunnen leiden tot een gerechtvaardigd ontslag op staande voet. Het ontslag op staande voet is immers een zwaar middel en de gevolgen voor een onterecht gegeven ontslag op staande voet, zal ook voor de werkgever verstrekkende gevolgen hebben. Het is dan ook logisch dat de werkgever enige zekerheid wil, voordat hij dit uiterst zware middel oplegt.[[49]](#footnote-49)

Het tijdsbestek tot het inwinnen van juridisch advies, zal logischerwijs afhangen van de complexiteit van een zaak. Indien een zaak zeer complex is, zal de juridische dienstverlener enige tijd nodig hebben om het een en ander uit te zoeken. Het zal in dat geval dan ook niet mogelijk zijn een concrete termijn voor het inwinnen van juridisch advies te formuleren. Enkel bij de zaken die minder complex zijn, schrijft mr. Sagel dat een periode van ongeveer 48 uur voldoende zou moeten zijn. Daarnaast kwam uit het jurisprudentieonderzoek van mr. Sagel naar voren dat in een zaak waar drieënhalve week was besteed aan het inwinnen van juridisch advies als veel te lang werd aangemerkt. De enige lijn die hieruit getrokken kan worden, is dat de werkgever geen weken de tijd heeft om advies in te winnen.[[50]](#footnote-50)

### 2.2.5 Looptijd van het onderzoek/bewijs

Naast het horen van de werknemer en het inwinnen van juridisch advies, zal de werkgever ook de behoefte hebben om bewijs te verzamelen. Het verzamelen van bewijs is een zeer belangrijk element van het onderzoek, aangezien de bewijslast van de dringende reden bij de werkgever ligt. Het onderzoek zal dan ook voor het grootste deel uit het vergaren van bewijs bestaan. Zo zouden camerabeelden en getuigenverklaringen bijvoorbeeld als bewijs kunnen fungeren om de dringende reden aan te tonen. [[51]](#footnote-51)

In het GTM-arrest werd de vraag behandeld hoeveel tijd aan een onderzoek besteed mag worden, zonder dat het vereiste van onverwijldheid in gevaar komt. De Hoge Raad oordeelde dat de termijn zal afhangen van de aard en de omvang van een zaak. Dit is logisch. Een diefstal op heterdaad zal immers minder onderzoek vergen dan een fraudezaak, waarbij de dader nog niet bekend is. Hoe complexer de zaak, hoe meer tijd aan het onderzoek zal mogen worden besteed.[[52]](#footnote-52) Daarnaast oordeelde de Hoge Raad in het GTM-arrest, dat de werkgever gaande het onderzoek zal moeten aantonen dat het steeds niet mogelijk was eerder tot ontslag over te gaan. Was dit namelijk wel mogelijk, dan zal een ontslag op staande voet niet onverwijld zijn gegeven.[[53]](#footnote-53) Deze geformuleerde rechtsregel wordt heden ten dage nog opgevolgd in de rechtspraak. In een zaak waarbij de werkgever ten overstaan van de werknemer aangaf dat hij voldoende wist, oordeelde het hof dat de werkgever op dat moment direct over had moeten gaan tot een ontslag op staande voet. Gezien het feit dat de werkgever niet direct was overgaan tot ontslag, was het ontslag niet onverwijld gegeven.[[54]](#footnote-54)

Ook de gevoeligheid van het onderzoek kan van invloed zijn op de tijd die de werkgever mag nemen voor zijn onderzoek. Een voorbeeld daarvan is seksuele intimidatie. Uit het onderzoek van mr. Sagel volgt dat de werkgever in dergelijke situaties in beginsel een ruime onderzoeksperiode krijgt.[[55]](#footnote-55)

Tot slot zal bij het onderzoek rekening gehouden dienen te worden met de privacyrechten van de werknemer, zoals beschreven in de Wet Bescherming Persoonsgegevens en de grondrechten die mensen hebben op grond van het EVRM.[[56]](#footnote-56) Deze wettelijke bepalingen beschermen de werknemer. Op het moment dat de werkgever deze regels in acht zal nemen, zal hij er zeker van zijn dat het verkregen bewijs als rechtmatig bewijs zal fungeren in een eventuele rechtszaak.

## 2.3 Moment van afronding onderzoek tot het moment van opzegging/fase 2

Het moment dat het voor de werkgever vaststaat dat een werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan een dringende reden, zal de werkgever over moeten gaan tot het ontslag. Dit wordt ook wel de tweede fase van de onverwijldheid genoemd. De Hoge Raad verwoordde het als volgt: *‘Een na dit tijdstip nog dralen met het geven van ontslag zal in zijn algemeenheid onverenigbaar zijn met de voor het ontslag op staande voet vereiste dringendheid van aangevoerde reden van het ontslag.’[[57]](#footnote-57)* De Hoge Raad formuleert in algemene bewoordingen, hetgeen betekent dat hierop uitzonderingen mogelijk zijn. De hoofdregel die hieruit voortvloeit, is dat de werkgever na het onderzoek de werknemer per direct dient te ontslaan. In deze paragraaf wordt ingezoomd op gevallen waarbij afgeweken kan worden van de hoofdregel.

### 2.3.1 Beëindigingsovereenkomst

De werkgever heeft de mogelijkheid de arbeidsovereenkomst op een minder ingrijpende wijze te beëindigen, waarbij de werkgever enige bedenktijd krijgt. Hierbij valt te denken aan een vaststellingsovereenkomst.[[58]](#footnote-58) Door de werknemer een beëindigingsvoorstel te geven, gaat hij dus niet direct over tot een ontslag op staande voet. Het is de vraag of het bieden van een beëindigingsvoorstel een gerechtvaardigde uitzondering is op de hoofdregel.

Het Gerechtshof ’s-Hertogenbosch heeft op 2 september 2014 een uitspraak gedaan betreffende het aanbieden van een vaststellingsovereenkomst. De werkgever bood de werknemer na het stelen van auto-onderdelen een vaststellingsovereenkomst aan. De werkgever deed vervolgens de mededeling dat op het moment de vaststellingsovereenkomst niet zou worden aanvaard, een ontslag op staande voet zou volgen. De werknemer weigerde een week later vervolgens dit aanbod, waardoor de werknemer op staande voet werd ontslagen. De werknemer voerde aan dat het ontslag op staande voet hierdoor niet onverwijld was gegeven. Het hof oordeelde dat het ontslag op staande voet wel degelijk onverwijld was gegeven en voegde daaraantoe: *“Het zou ook naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zijn dat een werkgever die een werknemer een laatste kans biedt, deze gedraging tegen zich gebruikt ziet door aan te nemen dat daarmee zijn recht om ontslag op staande voet te verlenen teloor gaat.”[[59]](#footnote-59)* Hieruit kan worden opgemaakt dat een beëindigingsvoorstel in de meeste gevallen in het voordeel is van de werknemer, waardoor het geen risico zal vormen voor het vereiste van het onverwijld beëindigen.

Wil de werkgever gebruik maken van deze optie, dan dient de werkgever bij het doen van het voorstel de dringende reden, op grond waarvan hij de werknemer voornemens is op staande voet te ontslaan, mede te delen. Vergeet de werkgever de dringende reden te vermelden bij het aanbod en de werknemer weigert het aanbod vervolgens, dan zal het gevolg hiervan zijn dat het ontslag niet meer onverwijld kan worden beëindigd.[[60]](#footnote-60)

Vervolgens zal de werkgever de werknemer enige bedenktijd geven om over het voorstel na te denken. De bedenktijd biedt de werknemer ook de mogelijkheid uit te zoeken of het voorstel redelijk is en hoe hij er juridisch voor staat. Hierdoor kan de werknemer de afweging maken of hij akkoord gaat met het voorstel.[[61]](#footnote-61)

### 2.3.2 Emmer-druppel theorie

De emmer- druppel theorie wil zeggen dat het gaat om een gedraging of situatie, die niet ernstig genoeg is op zichzelf, maar na een lange tijd of na herhaling wel een dringende reden kan vormen. Het gaat dan om een voortdurende situatie, die in strijd is met hetgeen de werkgever van de werknemer mag verwachten. De werkgever is in deze gevallen soms al maanden bekend met de mogelijk dringende reden, waardoor de vraag rijst of een ontslag op staande voet in deze situaties wel onverwijld is beëindigd.[[62]](#footnote-62)

*“Uit jurisprudentie volgt dat van een dringende reden, althans van een dringende reden in de zin van de emmer- druppel theorie slechts sprake kan zijn, indien de werknemer wist of redelijkerwijze moest weten dat zijn toekomstige daad of gedraging, in casu het boos weglopen van eiseres, die op zichzelf aan het vereiste van een dringende reden niet voldoet, door de werkgever (eventueel) tezamen met zijn eerdere daden of gedragingen wel als zodanige reden zou worden beschouwd. Dit kan slechts het geval zijn indien de werkgever aan de werknemer te kennen heeft gegeven dat bij een volgende vergelijkbare daad of gedraging voor haar de maat vol zou zijn.”[[63]](#footnote-63)*

Bij dit soort situaties vangt de onverwijldheidstermijn pas aan op het moment dat de werknemer een laatste waarschuwing heeft gehad en hij weet dat bij een herhaling of het laten voortduren van een situatie, hij op staande voet zal worden ontslagen. Het ontslag op staande voet zal in deze situaties als een ultimum remedium fungeren en niet in strijd zijn met het vereiste van het onverwijld beëindigen.[[64]](#footnote-64)

### 2.3.3 onderzoek naar andere feiten

Het is mogelijk dat op het moment dat de werkgever voldoende bewijs heeft vergaard, zodat vast is komen te staan dat er sprake is van een dringende reden, de werkgever een vermoeden heeft gekregen van een andere dringende reden en dit graag zou willen onderzoeken. Hoe zit het met het vereiste van onverwijld beëindigen op het moment dat de werkgever nader onderzoek gaat instellen naar de vermoedelijke andere dringende reden?

Worden nieuwe feiten ontdekt, dan zal niet in strijd met het vereiste van onverwijld beëindigen worden gehandeld.[[65]](#footnote-65) Worden geen nieuwe feiten ontdekt, dan is de kans groot dat het ontslag op staande voet vervolgens niet voldoet aan het vereiste van onverwijldheid. De werknemer is immers niets meer te weten gekomen ten aanzien van het eerst onderzoek en de werkgever had na afloop van het eerste onderzoek al tot ontslag op staande voet moeten overgaan.[[66]](#footnote-66)

Op het moment dat de werkgever nieuwe feiten ontdekt, zal afgeweken kunnen worden van de hoofdregel dat de werkgever de werknemer direct na het onderzoek dient te ontslaan. Het is voor de werkgever dus mogelijk een tweede onderzoek te starten als de werkgever enige zekerheid heeft dat hieruit nieuwe feiten zullen voortvloeien.

## 2.4 De opzegging en het einde van het dienstverband- fase 3

De derde fase van het onverwijld beëindigen is de fase tussen de opzegging en het einde van het dienstverband. In veel gevallen zal deze fase niet aan bod komen. Nadat de opzegging heeft plaatsgevonden, zal het dienstverband direct eindigen, uitzonderingen daargelaten.

De wetgever heeft voor de opzegging voor een ontslag op staande voet niet expliciet opgenomen op welke manier dit dient te gebeuren. Hierdoor is de opzegging vormvrij en kan deze zowel schriftelijk als mondeling plaatsvinden. Van opzegging is pas sprake op het moment dat de verklaring de werknemer, of een voor hem optredende vertegenwoordiger, heeft bereikt. [[67]](#footnote-67) Vergeet de werkgever de arbeidsovereenkomst mondeling of schriftelijk op te zeggen, dan zal de werknemer er pas in een later stadium erachter komen dat hij ontslagen is. Het gevolg hiervan is dat het ontslag op staande voet hierdoor niet onverwijld zal zijn gegeven en het ontslag op staande voet dus onterecht is.[[68]](#footnote-68)

## 2.5 Samenvatting

In dit hoofdstuk zijn alle vier de fases van het onverwijld beëindigen besproken. In de voorfase is bepaald vanaf welk moment de onverwijldheidstermijn aanvangt. Vanaf dat moment dient de werkgever voortvarend te handelen. In de eerste fase is vervolgens uiteengezet welke mogelijkheden de werkgever voorafgaand en ten tijde aan een onderzoek heeft. Zo is het verstandig de werknemer voorafgaand aan het onderzoek te schorsen en ten tijde van het onderzoek te horen. Tot slot heeft de werkgever in deze fase nog de mogelijkheid juridisch advies in te winnen, waarmee de werkgever kan ‘checken’ of de gedraging/situatie die zich voor heeft gedaan, een dringende reden conform artikel 7:677 BW kan opleveren. Hierna is ingegaan op de tweede fase, waarin is bepaald dat wanneer vaststaat dat de werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan de dringende reden, de werkgever in beginsel verplicht is direct over te gaan tot het ontslag op staande voet, wil het ontslag nog onverwijld zijn gegeven. Op deze regel zijn slechts enkele uitzonderingen, zoals een beëindigingsovereenkomst en de emmer-druppel theorie, waarbij de werkgever al in de meeste gevallen al langere tijd op de hoogte is van de dringende reden. In de laatste fase, fase drie, is stilgestaan bij de opzegging van het dienstverband. Hoe de werkgever het dienstverband opzegt maakt niet, de opzegging is namelijk vormvrij, zolang de werkgever maar niet vergeet op te zeggen. Vergeet de werkgever dit te doen, dan zal de werknemer in een later stadium er pas achter komen dat hij op staande voet is ontslagen, waardoor het ontslag niet onverwijld zal zijn gegeven. In alle fases dient de werkgever voortvarend en zorgvuldig te handelen, gebeurt dit niet dan zal het dienstverband niet onverwijld zijn beëindigd, waardoor het ontslag op staande voet onterecht is gegeven.

# Hoofdstuk 3 De dringende reden

In het voorgaande hoofdstuk is het eerste vereiste voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet besproken, het vereiste van het onverwijld beëindigen. Het tweede vereiste dat ten grondslag ligt aan het ontslag op staande voet, de dringende reden, zal centraal staan in dit hoofdstuk. De dringende reden kan gezien worden als het belangrijkste vereiste van het ontslag op staande voet conform artikel 7:677 BW en 7:678 BW. Er heeft zich immers een situatie voorgedaan die voor de werkgever een aanleiding vormt om de werknemer op staande voet te ontslaan. Zonder deze aanleiding zouden de andere vereisten van het ontslag op staande voet niet aan bod komen. Het is de vraag welke gevallen of situaties daadwerkelijk een dringende reden vormen.

Om invulling te geven aan het vereiste dringende reden, speelt het arrest Schrijver/Van Essen een grote rol.[[69]](#footnote-69) Hierin formuleerde de Hoge Raad dat bij de beoordeling of zich een dringende reden voordoet, alle omstandigheden van het individuele geval moeten worden betrokken. Daarnaast formuleerde de Hoge Raad een aantal gezichtspunten die een rol spelen bij de invulling van de omstandigheden die tot een dringende reden leiden.[[70]](#footnote-70)

Uit het arrest kunnen vier concrete gezichtspunten worden ontleend, namelijk:

1. De aard en de ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt;
2. De aard van de dienstbetrekking;
3. De duur van de dienstbetrekking en de wijze waarop de werknemer de dienstbetrekking heeft vervuld;
4. De persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals zijn leeftijd en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor hem zouden hebben.

De gezichtspunten die uit het arrest Schrijver/ Van Essen volgen, zijn niet imperatief.[[71]](#footnote-71)

Het is daardoor niet duidelijk hoe de verschillende gezichtspunten tegen elkaar moeten worden afgewogen. In dit hoofdstuk zal gekeken worden welke gezichtspunten in welke gevallen een rol kunnen spelen, omdat de rechter niet verplicht is alle gezichtspunten mee te nemen in zijn beslissing.[[72]](#footnote-72) Vervolgens zal bekeken worden of er eventuele aanvullende gezichtspunten zijn die veel voorkomen in de rechtspraak.

## 3.1 De aard en de ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt

Het eerste gezichtspunt dat de Hoge Raad in zijn arrest noemt, is de aard en de ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt. Volgens Quist kan hieruit worden opgemaakt dat in ieder geval dit gezichtspunt betrokken dient te worden in de beoordeling of sprake is van een dringende reden.[[73]](#footnote-73) Sagel volgt deze stelling van Quist. Daarnaast volgt uit de wetsgeschiedenis dat, wil sprake zijn van een dringende reden, sprake moet zijn van een geval dat uitzonderlijk ernstig is. Zonder dit gezichtspunt te toetsen, zal het dus niet mogelijk zijn vast te stellen of sprake is van een dringende reden.[[74]](#footnote-74)

### 3.1.1 De aard van de dringende reden

De aard van de dringende reden is de soort van handelswijze, gedraging of eigenschap die aanleiding heeft gegeven tot ontslag. Lid 2 van artikel 7:678 geeft een opsomming van mogelijke dringende redenen. Dat een daad of eigenschap vermeld staat onder de opsomming, wil echter nog niet zeggen dat er daadwerkelijk sprake is van een dringende reden.

Vanuit de rechtspraak wordt duidelijk welke gedragingen en situaties in beginsel als dringende reden gekwalificeerd kunnen worden. De Hoge Raad heeft enkele vuistregels geformuleerd ten aanzien van een aantal gedragingen en situaties die in beginsel geen dringende reden kunnen opleveren.[[75]](#footnote-75) Het enkele vermoeden dat een werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan een strafbaar feit, zal volgens vaste jurisprudentie nimmer kunnen leiden tot een geldige dringende reden.[[76]](#footnote-76) Een werknemer die disfunctioneert, omdat hij niet op het juiste niveau zit, behoort in beginsel ook niet tot een gedraging die naar zijn aard dusdanig ernstig is, dat dit een dringende reden oplevert.[[77]](#footnote-77)

Diefstal of verduistering van eigendommen van de werkgever zal daarentegen in beginsel wel een dringende reden opleveren.[[78]](#footnote-78) Op het moment dat diefstal of verduistering niet als dringende reden wordt aangemerkt, zal dat komen omdat er sprake is van bijzondere omstandigheden.[[79]](#footnote-79) Daarnaast wordt mishandeling op de werkvloer ook als dusdanig ernstig aangemerkt, dat hiervoor de regel geldt dat deze situaties in beginsel een dringende reden oplevert.[[80]](#footnote-80) Duurzame werkweigering zal in beginsel ook een dringende reden tot ontslag opleveren.[[81]](#footnote-81) Hiervan kan worden afgeweken indien aan de zijde van de werknemer zich omstandigheden voordoen die het karakter van een dringende reden ontnemen.[[82]](#footnote-82)

Naast de hierboven vermelde gedragingen en situaties zijn er nog tal van andere gedragingen en situaties denkbaar, welke zouden kunnen leiden tot een dringende reden.

Er zijn echter geen eenduidige vuistregels voor deze gedragingen en situaties geformuleerd, waardoor niet met zekerheid kan worden gesteld dat die specifieke gedraging of situatie een dringende reden naar zijn aard oplevert. In die gevallen en situaties zal het mede afhangen van de overige gezichtspunten.

### 3.1.2 Ernst van de dringende reden

De ernst van de dringende reden geeft aan hoe ernstig de eigenschap of gedraging beoordeeld wordt voor de werkgever. Het is aan de rechter om af te wegen hoe ernstig de dringende reden is. Een grote rol speelt hierbij of de werkgever waarschuwingen heeft gegeven.

Het kan zowel gaan om individuele waarschuwingen als om algemene waarschuwingen. Voorbeelden van algemene waarschuwingen zijn: interne instructies in personeelshandboeken, verwijzingen die in personeelskrantjes worden geplaatst en waarschuwingen die op mededelingenborden zijn geplaatst.[[83]](#footnote-83) Algemene waarschuwingen zijn uitingen waarmee de werkgever aan zijn gehele personeel duidelijk wil maken, dat een bepaalde gedraging of situatie binnen de organisatie niet getolereerd wordt. Indien de werknemer vervolgens na een waarschuwing toch de fout in gaat, zal de rechter de werknemer dit extra zwaar aanrekenen. Dit blijkt uit het jurisprudentieonderzoek van Sagel, waarin de rechters met regelmaat relatief onschuldige overtredingen toch als dringende reden aanmerkte, omdat de werknemer gewaarschuwd was.[[84]](#footnote-84)

Bij de algemene waarschuwing dient wel de kanttekening te worden gemaakt, dat de rechter deze waarschuwing alleen extra gewicht toekent op het moment dat de werknemer bekend was met de waarschuwingen en de gevolgen van het niet-naleven kende.[[85]](#footnote-85) Indien de werknemer hiervan niet op de hoogte was, kan hem hierin geen verwijt worden gemaakt en zal het door de rechter niet als verzwarende factor worden meegenomen in zijn beslissing.

Beziet men de rechtspraak, dan kan daaruit worden opgemaakt dat de Hoge Raad geen verschil in gradaties in de ernst toepast ten opzichte van een waarschuwing. Of een werknemer nou een waarschuwing krijgt naar aanleiding van een eerdere misstap of gewaarschuwd is door vastgestelde gedragscodes, in beide gevallen zal de rechter de overtreding als ernstig beschouwen en zal het ene niet ernstiger dan het andere worden beschouwd.[[86]](#footnote-86)

Hieruit dient men niet de conclusie te trekken dat een werkgever er altijd verstandig aan doet de werknemer eerst te waarschuwen voordat hij overgaat tot een ontslag op staande voet. Er zijn tal van situaties denkbaar waarbij de gedragingen of situaties zo ernstig zijn, dat de werknemer ook zonder waarschuwing had moeten weten dat die handeling ontoelaatbaar was. Dit is onder andere het geval bij mishandeling van collega’s en ernstige vormen van fraude. Deze gedragingen zullen ook zonder een waarschuwing als ernstig worden aangemerkt.[[87]](#footnote-87)

Quist merkt nog op, dat wanneer vastgesteld wordt dat sprake is van een (ernstige) schending van het vertrouwen door de werknemer, de kans groot is dat de rechter die gedraging of situatie ook als ernstig zal beschouwen.[[88]](#footnote-88)

### 3.1.3 Bagateldelict

Extra aandacht verdienen de zogenoemde bagateldelicten. Dit zijn de delicten die naar hun aard ernstig zijn, maar in de omvang en ernst gering zijn. Een voorbeeld van een bagateldelict is het opeten van een handje vol pinda’s uit een retour gekomen zakje.[[89]](#footnote-89) Het gaat in dit voorbeeld om een diefstal, die in beginsel een dringende reden oplevert. In dit geval is echter de materiële schade gering, waardoor het de vraag is of deze gedraging wel naar zijn ernst een dringende reden oplevert.

In de rechtspraak werd tot 2012 geworsteld met deze delicten. De Hoge Raad deed 20 april 2012 uitspraak in het Bijenkorf-arrest, waarin de Hoge Raad een duidelijke uitleg gaf over bagateldelicten. Op 10 april 2009 hield de Bijenkorf een uitverkoopactie. Het personeel kreeg de mogelijkheid een uur voor de opening vijf artikelen naar keuze te kopen tegen een betaling van €10, -. De werknemer in deze zaak maakte gebruik van deze actie. De werknemer heeft de volgende dag zijn leidinggevende verzocht of hij nog enkele andere goederen die bij de uitverkoopactie onverkocht waren gebleven, tegen dezelfde prijzen mocht overnemen. De leidinggevende deelde hem vervolgens mee dat dit niet mogelijk was. Vervolgens bleek op 16 april 2009 dat de werknemer toch een broek en een jasje van de uitverkoopactie zonder betaling of toestemming had meegenomen. Hierbij dient vermeld te worden dat deze kledingstukken niet meer door de Bijenkorf verkocht konden worden en deze hadden derhalve geen waarde meer voor het warenhuis. Het hof overwoog dat de werknemer in dit geval terecht op staande voet was ontslagen. De reden hiervoor lag in het feit dat de Bijenkorf werkte met een strikt beleid, waarin duidelijk was vermeld dat diefstal niet getolereerd werd binnen het bedrijf. Dit beleid was ook bekend bij de werknemer en bovendien waren deze regels herhaaldelijk opnieuw onder de aandacht bij de werknemers gebracht. De Hoge Raad volgde het oordeel van het hof op, dat het ontslag op staande voet in dit geval terecht was gegeven.[[90]](#footnote-90)

Het signaal dat hiermee door de Hoge Raad werd afgegeven, is dat diefstal van zaken met geringe waarde in beginsel een dringende reden oplevert, zolang de werkgever maar duidelijk beleid heeft geformuleerd en dit ook uniform in alle gevallen toepast.[[91]](#footnote-91) Sinds dit arrest is er geen verdeeldheid meer in de rechtspraak en wordt deze strenge leer, die door de Hoge Raad is geformuleerd, opgevolgd.[[92]](#footnote-92)

De conclusie die hieruit getrokken kan worden is dat als een bedrijf of organisatie duidelijke regels hanteert dat diefstal, fraude of verduistering in alle gevallen leidt tot een ontslag op staande voet en dit uniform toepast, dat dan de rechter hier in bijna alle gevallen in meegaat. Afwijking van deze regel is slechts toegestaan wanneer zich zeer bijzondere omstandigheden voordoen.[[93]](#footnote-93) In het geval een werkgever geen streng beleid heeft geformuleerd ten aanzien van diefstal of fraude, is de kans groot dat een bagateldelict in deze situatie geen dringende reden oplevert.[[94]](#footnote-94)

## 3.2 Aard van de dienstbetrekking

De aard van de dienstbetrekking dient niet verplicht te worden meegewogen in de beslissing of sprake is van een dringende reden in de zin van artikel 7:677 en 7:678 BW. Dit blijkt uit het jurisprudentieonderzoek van Quist, waarin naar voren komt dat slechts in 20% van de gevallen bij een ontslag op staande voet het gezichtspunt aard van de dienstbetrekkingwerd meegewogen in de beslissing.[[95]](#footnote-95) Toch zal dit gezichtspunt niet voor niets zijn geformuleerd door de Hoge Raad in het Schrijver/Van Essen-arrest. Hetgeen in de ene functie wel getolereerd wordt, hoeft niet bij een andere functie getolereerd te worden, waardoor dit gezichtspunt wel degelijk een rol kan spelen bij de uitoefening van bepaalde functies.[[96]](#footnote-96)

Volgens Sagel kan dit gezichtspunt worden onderverdeeld in twee punten, namelijk de aard van de functie en aard van de onderneming. Bij de aard van de functie zal het erom gaan wat voor soort functie de werknemer binnen het bedrijf uitvoert. Zo zal het van belang zijn of de werknemer een voorbeeldfunctie of vertrouwensfunctie heeft, dit zal namelijk een verzwarend effect hebben bij de beoordeling of sprake is van een dringende reden. Als een werknemer een voorbeeldfunctie heeft ten aanzien van de andere werknemers, zal de rechter dit in veel gevallen meenemen in zijn beslissing. Voorbeelden van voorbeeldfuncties zijn directeuren, managers en afdelingsleiders. Aan deze werknemers mogen hogere eisen gesteld worden.[[97]](#footnote-97) Deze werknemers dienen juist aan de andere werknemers te laten zien welk gewenst gedrag van hen verwacht wordt.[[98]](#footnote-98) Ook het hebben van een vertrouwensfunctie, is een aspect dat kan worden meegenomen in de beslissing of sprake is van een dringende reden.[[99]](#footnote-99) Of de functie van de werknemer wordt meegenomen in de beslissing, zal afhangen van het feit of de desbetreffende gedraging in strijd is met de specifieke ‘kwaliteit’ die de werknemer gelet op zijn functie moet hebben.[[100]](#footnote-100)

Naast de aard van de functie zal ook de aard van de onderneming een rol kunnen spelen bij de beoordeling of sprake is van een dringende reden. Eenzelfde functie kan in verschillende soorten ondernemingen verschillende eisen van integriteit en normbesef met zich meebrengen.[[101]](#footnote-101) Zo kan het overtreden van een regel bij de ene organisatie wel een dringende reden opleveren en bij de andere organisatie juist weer niet. Voorbeeld hiervan is het overtreden van een rookverbod bij een kerncentrale, waar ze werken met zeer brandbare stoffen. In dit geval zal eerder een dringende reden worden aangenomen, dan in het geval een rookverbod wordt geschonden bij een bedrijf waar geen kans bestaat op ontploffings- of brandgevaar.[[102]](#footnote-102) De aard van de onderneming zal alleen een verzwarend effect op de weging hebben, indien deze meebrengt dat juist bij een onderneming als die van de werkgever, het vertoonde gedag in verstrekte mate ontoelaatbaar is.[[103]](#footnote-103)

## 3.3 De duur van de dienstbetrekking en de wijze van dienstvervulling

De duur van de dienstbetrekking en de wijze van de dienstvervulling is het derde gezichtspunt dat de Hoge Raad in het arrest Schrijver/Van Essen heeft geformuleerd. Op het moment dat de werknemer langere tijd goed heeft gefunctioneerd en vervolgens een misstap maakt, zal deze misstap eerder geaccepteerd worden dan bij een kortstondig dienstverband.[[104]](#footnote-104) Dit betekent echter niet dat een werknemer, die al een lange tijd in dienst is, uitgesloten is van een ontslag op staande voet.[[105]](#footnote-105)

Quist heeft dit gezichtspunt nader onderzocht aan de hand van jurisprudentie. In de zaken waarin een dringende reden werd aangenomen, werd het gezichtspunt in ongeveer 65% van de zaken in het voordeel van de werknemer uitgelegd. Hieruit kan worden opgemaakt dat de duur en de wijze van de dienstbetrekking niet een doorslaggevend effect hebben bij de beoordeling of sprake is van een dringende reden.[[106]](#footnote-106) Dit gezichtspunt zal als een aanvulling gebruikt kunnen worden, maar niet losstaand, omdat het daarvoor te weinig gewicht wordt toegekend.

De gedachte achter dit gezichtspunt is dat de werknemer meer bescherming verdient op het moment dat hij langere tijd goed gefunctioneerd heeft binnen een bedrijf.[[107]](#footnote-107) Het is hierbij voldoende om aan te geven dat een werknemer zich altijd als een goed werknemer heeft gedragen. Hiervoor dient geen extra bewijs te worden aangeleverd.[[108]](#footnote-108) Toch wordt deze invulling van dit gezichtspunt in sommige gevallen anders uitgelegd. Zo brengt de (lange) duur van het dienstverband af en toe een bepaalde verantwoordelijkheid van de werknemer met zich mee. Op het moment dat de werknemer lang in dienst is, mag in een beperkt aantal gevallen verwacht worden dat de werknemer de regels als geen ander kende en moest weten wat wel en wat niet binnen de organisatie door de beugel kon.[[109]](#footnote-109).

De duur van het dienstverband en de wijze van de dienstvervulling zal dus niet op zichzelf doorslaggevend zijn om te beslissen of sprake is van een dringende reden, maar kan wel zorgen voor enig gewicht in de schaal. Uitgaande van de hoofdregel, zal een werknemer die lang in dienst is geweest bij de werkgever en altijd goed heeft gefunctioneerd, recht hebben op extra bescherming.[[110]](#footnote-110)

## 3.4 De persoonlijke omstandigheden van de werknemer

Tot slot zal in dit hoofdstuk het laatste gezichtspunt aan bod komen, namelijk de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, die de Hoge Raad in het arrest Schrijver/Van Essen heeft geformuleerd. Voordat dit gezichtspunt inhoudelijk behandeld wordt, zal eerst vastgesteld dienen te worden tot hoever de persoonlijke omstandigheden zich strekken. Dient de werkgever alle privé-omstandigheden van de werknemer mee te nemen in zijn beslissing of enkel de omstandigheden die werkgerelateerd zijn?

In het arrest Vixia/Gerrits kwam naar voren dat van de werkgever verwacht mag worden tegenslagen in de privésfeer mee te laten wegen in de beslissing tot het geven van een ontslag op staande voet, zoals het overlijden van een naaste.[[111]](#footnote-111)

Volgens Sagel kunnen de persoonlijke omstandigheden die volstrekt in de privésfeer liggen en geen enkel raakvlak hebben met de werksfeer, zelden aangemerkt worden als een verzachtende omstandigheid, welke een ontslag op staande voet in de weg staat.[[112]](#footnote-112) Er dient dus enige samenhang te zijn tussen de privé-omstandigheden en de werkuitoefening, willen deze persoonlijke omstandigheden meegewogen worden in de beslissing of sprake is van een dringende reden.

### 3.4.1 De leeftijd van de werknemer

De Hoge Raad heeft in het arrest Schrijver/Van Essen twee voorbeelden van persoonlijke omstandigheden geformuleerd; de leeftijd van de werknemer en de gevolgen van het ontslag. De leeftijd op zichzelf zal niet voldoende zijn voor de weging of sprake is van een dringende reden.[[113]](#footnote-113) De leeftijd wordt vaak gecombineerd met de gevolgen van het ontslag, zoals bijvoorbeeld de kansen op de arbeidsmarkt.[[114]](#footnote-114) Een hoge leeftijd kan er immers voor zorgen dat een werknemer moeilijker een nieuwe baan kan vinden.

Op het moment dat een werknemer niet door zijn leeftijd extra zwaar wordt getroffen door het ontslag, ligt het niet voor de hand de leeftijd van de werknemer ten voordele te bespreken.[[115]](#footnote-115)

Geconcludeerd kan worden dat enkel aan de factor leeftijd op zichzelf niet veel gewicht wordt toegekend.[[116]](#footnote-116)

### 3.4.2 De gevolgen van het ontslag

De gevolgen van een ontslag op staande voet is het tweede voorbeeld van een persoonlijke omstandigheid die de Hoge Raad heeft geformuleerd in het arrest Schrijver/Van Essen. In deze paragraaf zal bekeken worden welke gevolgen een ontslag op staande voet voor de werknemer heeft.

De gevolgen van het ontslag op staande voet raken de werknemer vooral op financieel gebied. De werknemer verliest immers zijn werk waaruit hij inkomen genoot. Overige financiële gevolgen zijn:[[117]](#footnote-117)

* Het niet krijgen van een WW-uitkering, omdat de werknemer verwijtbaar werkloos is geworden;
* Geen aanspraak op de overeengekomen beëindigingsvergoeding;
* Gevolgen voor de pensioensopbouw;
* Eventueel interen op het spaargeld.

In het Prins/Hema-arrest sprak de Hoge Raad uit dat de bijzondere vermogensrechtelijke gevolgen meegewogen dienen te worden bij de beslissing of sprake is van een dringende reden.[[118]](#footnote-118) Uit het jurisprudentieonderzoek van Sagel komt naar voren dat ook de reguliere gevolgen, zoals het verval van een WW-aanspraak, gezien kunnen worden als een omstandigheid die betrokken kan worden bij de afweging of zich een dringende reden voortdoet.[[119]](#footnote-119) Ook het economisch klimaat ten tijde van het ontslag op staande voet is een financieel gevolg dat meegenomen kan worden in de beslissing of zich een dringende reden voordoet.[[120]](#footnote-120)

Daarnaast wordt bij de beoordeling van de gevolgen van het ontslag veel aandacht besteed aan de geringe kansen die de werknemer nog op de arbeidsmarkt heeft, waarbij onder andere de factoren zoals de (hogere) leeftijd, arbeidsongeschiktheid, lichamelijke klachten en eventuele geestelijke beperkingen aan de zijde van de werknemer een rol spelen.[[121]](#footnote-121) Dit zijn allemaal factoren die het vinden van een nieuwe baan mogelijk in de weg kunnen staan.

### 3.4.3 Andere persoonlijke omstandigheden

Naast de door de Hoge Raad geformuleerde voorbeelden van persoonlijke omstandigheden, worden in de rechtspraak ook tal van andere persoonlijke omstandigheden aangevoerd.

In deze paragraaf zal besproken worden welke overige persoonlijke omstandigheden met regelmaat in de rechtspraak aan bod komen. Het zal niet mogelijk zijn alle overige persoonlijke omstandigheden die in de rechtspraak aan bod zijn gekomen in deze paragraaf in beeld te brengen, waardoor een selectie is gemaakt van de vier meest voorkomende persoonlijke omstandigheden. Deze worden in onderstaande paragraaf uitgediept. Doordat deze vier overige persoonlijke omstandigheden met regelmaat in de rechtspraak naar voren komen, zal de rechter deze omstandigheden in de meeste gevallen meenemen in zijn beslissing. Het is dus van belang deze vier omstandigheden nader uit te diepen en te kijken op welke wijze deze omstandigheden een voordeel voor de werknemer kunnen opleveren.[[122]](#footnote-122)

*Beperkte verstandelijke vermogens*

De eerste overige persoonlijke omstandigheid, die ervoor kan zorgen dat geen er sprake is van een dringende reden, is het beperkte verstandelijke vermogen van een werknemer. Het beperkte verstandelijke vermogen van de werknemer wordt in de rechtspraak met regelmaat gezien als een verzachtende persoonlijke omstandigheid. Het beperkte verstandelijke vermogen zorgt er in vele gevallen voor dat het gedrag de werknemer in mindere mate kan worden verweten, waardoor de gedraging minder snel een dringende reden zal opleveren.[[123]](#footnote-123)

Het grensoverschrijdende gedrag dient mede veroorzaakt te zijn door het beperkte vermogen van de werknemer. Staat die beperking niet in causaal verband met de misstap, dan zal het beperkte verstandelijke vermogen niet als een verzachtende omstandigheid worden gezien.[[124]](#footnote-124)

*Opleidings- en ervaringsniveau (scholing)*

Een andere omstandigheid waar in de lagere rechtspraak aandacht aan wordt besteed, is het opleidings- en ervaringsniveau van de werknemer. Dit punt kan zowel in het voordeel als in het nadeel van de werkgever worden ingevuld. Het opleidingsniveau kan in de eerste plaats worden meegewogen, indien de werknemer laag is opgeleid, nog niet is uitgeleerd of over weinig ervaring beschikt. Dit zijn allemaal omstandigheden waardoor de verwijtbaarheid van de handelswijze verminderd kan worden, omdat de werknemer hierdoor niet goed kon overzien wat hij verkeerd deed.[[125]](#footnote-125) Een kanttekening hierbij is dat dit niet opgaat voor gedragingen en situaties waarbij de werknemer ook zonder opleiding behoort te weten dat de betreffende handelswijze of gedraging ontoelaatbaar is, zoals bijvoorbeeld diefstal.[[126]](#footnote-126)

Een ander voorbeeld zijn slechte arbeidsmarktperspectieven voor de werknemer, omdat de werknemer tijdens het dienstverband geen (bij)scholing heeft gekregen. Dit zal in beginsel als een persoonlijke omstandigheid beschouwd worden en zal dus meegewogen worden in de beslissing of zich een dringende reden voortdoet.[[127]](#footnote-127)

Als tegenhanger kan worden geredeneerd dat de werkgever in de werknemer heeft geïnvesteerd, door middel van bijvoorbeeld scholing. Het gevolg hiervan is dat de kansen op de arbeidsmarkt voor de werknemer zijn vergroot, waardoor de gevolgen van een ontslag op staande voet minder groot zullen zijn en een dringende reden dus sneller gerechtvaardigd is.[[128]](#footnote-128)

*Fysieke en psychische klachten*

In de rechtspraak wordt met regelmaat geoordeeld dat een fysieke of psychische beperking een verzachtend effect heeft op de weging of zich een dringende reden voordoet.[[129]](#footnote-129) Net als het beperkte verstandelijke vermogen van de werknemer dienen de fysieke en/of psychische klachten in causaal verband te staan met de misstap.[[130]](#footnote-130) Op het moment dat een causaal verband ontbreekt, zal geen matigend effect worden uitgeoefend op de beoordeling of sprake is van een dringende reden.

*Familiestatus en familieproblemen*

In paragraaf 2.4 werd al even stilgestaan bij het feit dat persoonlijke omstandigheden die volstrekt in de privésfeer liggen en geen enkel raakvlak met de werksfeer hebben, zelden als een verzachtende omstandigheid zullen worden aangemerkt. Dit standpunt van Sagel vindt steun in de rechtspraak. Het argument dat een werknemer de kostwinnaar van een groot gezin is, een voorbeeld van een familiestatus, wordt in veel gevallen als te licht bevonden om geen dringende reden aan te nemen.[[131]](#footnote-131)

Daarnaast wordt ook zelden een geslaagd beroep gedaan op problemen en of tegenslagen in de familiesfeer. Ook het overlijden van een naaste wordt in de rechtspraak zelden als verzachtende omstandigheid aangemerkt.[[132]](#footnote-132) Er zijn situaties mogelijk waarbij de familieproblemen wel degelijk een rol spelen bij de beoordeling of zich een dringende reden

voordoet. In het geval dat er sprake is van extreme (privé-)ellende, datgene wat een gemiddeld mens in zijn algemeenheid te verwerken krijgt te buiten gaat, kan een dringende reden uitgesloten worden.[[133]](#footnote-133) Het is vervolgens aan de werknemer om zijn persoonlijke omstandigheden gemotiveerd naar voren te brengen, zodat dit meegenomen kan worden in de beslissing.[[134]](#footnote-134)

Tot slot dient nog stilgestaan te worden bij de weging van de persoonlijke omstandigheden. De Hoge Raad heeft in het arrest Schrijver/van Essen bepaald dat, ook wanneer de gevolgen van het ontslag op staande voet zeer ingrijpend voor de werknemer zijn, een ontslag op staande voet toch gerechtvaardigd kan zijn, gezien de aard en de ernst van de dringende reden.[[135]](#footnote-135) Schrijnende persoonlijke omstandigheden sluiten derhalve in beginsel geen dringende reden uit.

Alle omstandigheden van het geval, inclusief de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zullen tezamen beoordeeld moeten worden en afgewogen dienen te worden tegen de aard en ernst van de gedraging. Hieruit dient de conclusie te volgen of de gedraging in zijn gehele omvang een dringende reden vormt.

## 3.5 Aanvullende gezichtspunten

Naast de door de Hoge Raad in het arrest Schrijver/Van Essen geformuleerde gezichtspunten, wordt er in de rechtspraak in sommige gevallen aanvullende gezichtspunten toegepast. Deze overige gezichtspunten zullen aan bod komen op het moment dat nog niet vast is komen te staan of er sprake is van een dringende reden. De vier gezichtspunten, geformuleerd door de Hoge Raad in het arrest Schrijver/Van Essen, bieden op dat moment dus nog onvoldoende houvast om tot een beoordeling te komen.[[136]](#footnote-136) Enkele aanvullende gezichtspunten zijn:

* De verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever
Indien de werkgever een verwijt valt te maken ten overstaan van de situatie die heeft bijgedragen aan het ontslag op staande voet, zal minder snel een dringende reden aangenomen worden;[[137]](#footnote-137)
* Was het mogelijk een andere, minder vergaande maatregel op te leggen?
Een ontslag op staande voet mag uitsluitend gegeven worden indien met een andere, lichtere maatregel niet kan worden volstaan, zoals bijvoorbeeld een berisping, loonsanctie of een reguliere ontbinding;[[138]](#footnote-138)
* De houding van de werknemer na de verweten gedraging
In sommige gevallen kan het nalaten van het herstellen of rechtzetten van een misstap, de werknemer extra zwaar worden aangerekend.[[139]](#footnote-139) Daarnaast zal het feit dat een werknemer spijt heeft betuigd, ook meegewogen worden in de beslissing of sprake is van een dringende reden. Bij de lichtere vergrijpen zal de rechter het excuus van de werknemer in grotere mate meenemen in zijn beslissing dan bij ernstige gedragingen en situaties.[[140]](#footnote-140)
* Krijgen alle collega’s dezelfde sanctie opgelegd?
Krijgt een andere collega die eenzelfde of vergelijkbare misstap heeft begaan een andere, lichtere sanctie, dan kan in sommige gevallen dit in het voordeel van de werknemer worden meegenomen in de beoordeling.[[141]](#footnote-141)
* (Mislukte) poging
Indien een poging is mislukt, doordat een werknemer niet zelfstandig gestopt is, zal dit in veel gevallen alsnog een dringende reden opleveren, ondanks dat de poging niet tot uitvoering is gekomen.[[142]](#footnote-142) Indien de werknemer de poging wel uit eigen beweging staakt, kan dit in het voordeel van de werknemer worden meegenomen in de beslissing of sprake is van een dringende reden.[[143]](#footnote-143)

## 3.6 Samenvatting

In dit hoofdstuk is stilgestaan bij het vereiste dringende reden, waarin de vier gezichtspunten van het arrest Schrijver/van Essen uitvoerig zijn besproken. Geconcludeerd kan worden dat het gezichtspunt de aard en de ernst het belangrijkste gezichtspunt is. Dit is ook het enige gezichtspunt dat verplicht dient te worden getoetst bij de beoordeling of sprake is van een dringende reden. Het tweede gezichtspunt, de aard van de dienstbetrekking, zal alleen aan bod komen in het geval de werknemer een vertrouwensfunctie en of voorbeeldfunctie had en die specifieke kernkwaliteit heeft geschonden of in een bepaalde organisatie werkte waarbij die specifieke gedraging extra zwaar wordt toegerekend. Het derde gezichtspunt, de duur van de dienstbetrekking en de wijze waarop de werknemer de dienstbetrekking heeft vervuld, zal in beginsel in het voordeel van de werknemer worden meegewogen in de beslissing, indien de werknemer (langere) tijd goed heeft gefunctioneerd.

Wat betreft het laatste gezichtspunt, de persoonlijke omstandigheden, heeft de Hoge Raad twee omstandigheden geformuleerd, namelijk de leeftijd en de gevolgen van het ontslag voor de werknemer.

In dit hoofdstuk is bepaald dat aan de factor leeftijd op zichzelf weinig tot geen gewicht kan worden toegekend. De leeftijd is een factor die gecombineerd dient te worden met bijvoorbeeld de kansen op de arbeidsmarkt. Bij de gevolgen van het ontslag wordt in de rechtspraak vooral aandacht besteed aan de financiële gevolgen en de kansen op de arbeidsmarkt. In de rechtspraak worden naast deze twee omstandigheden die door de Hoge Raad zijn geformuleerd nog tal van andere persoonlijke omstandigheden aangevoerd, zoals het beperkte verstandelijke vermogen, het opleidings- en ervaringsniveau, fysieke en psychische klachten en de familiestatus en familieproblemen van de werknemer. Tot slot zijn in dit hoofdstuk de ‘overige’ gezichtspunten aan bod gekomen. Indien de vier gezichtspunten die door de Hoge Raad zijn geformuleerd te weinig houvast bieden om tot de conclusie te komen dat een gedraging of situatie een dringende reden oplevert, zal de rechter de gedraging of situatie op aanvullende punten beoordelen op zijn dringendheid.

# Hoofdstuk 4 De mededelingseis

In het voorgaande hoofdstuk is stilgestaan bij het vereiste dringende reden. In dit hoofdstuk zal de laatste eis, de mededelingseis, aan bod komen. Ingevolge artikel 7:677 BW dient het ontslag op staande voet onverwijld te worden medegedeeld aan de werknemer. De mededelingseis strekt ertoe de werknemer in staat te stellen zijn standpunt met betrekking tot het gegeven ontslag te bepalen en hem op de hoogte te brengen met welke ontslaggrond hij in een eventueel rechtsgeding zal worden geconfronteerd.[[144]](#footnote-144) De mededelingseis is vormvrij en hoeft dus niet noodzakelijk op schrift te worden gezet. In dit hoofdstuk zal bekeken worden hoe het laatste vereiste, de mededelingseis, in het huidige recht functioneert.

## 4.1 De wetswijziging

Door de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid is de mededelingseis aangepast. Een ontslag op staande voet hoeft niet meer gelijktijdig met de opzegging te worden medegedeeld, maar mag tegenwoordig onverwijld worden medegedeeld. De wetgever keert hiermee terug naar de wetsbepaling zoals die gold tot 1 januari 1999.[[145]](#footnote-145)

In de Memorie van Toelichting van de Wet Werk en Zekerheid werd onderbouwd waarom het woord gelijktijdig werd vervangen door onverwijld. Zo werd geciteerd dat dit was, omdat de wetgeschiedenis en de rechtspraak duidelijk maakten dat een zeer korte tijdsspanne tussen de opzegging en de ontslagmededeling was toegestaan.[[146]](#footnote-146) Hierdoor was het woord gelijktijdig niet meer op zijn plaats en werd het vervangen door onverwijld.

Het tijdstip van de mededeling is door deze verandering gewijzigd, waardoor de ontslaggrond ook na de opzegging van het ontslag op staande voet mag worden medegedeeld.[[147]](#footnote-147) Indien de werkgever bijvoorbeeld bij de opzegging tegen de werknemer zegt dat hij op staande voet is ontslagen, heeft hij vervolgens nog enkele dagen de tijd de ontslaggrond (schriftelijk) mede te delen, te onderbouwen of eventueel te veranderen, zodat deze juridisch juist is.

De werkgever heeft hierdoor een paar dagen extra de tijd om de dringende reden correct te formuleren. Deze extra tijd is voor de werkgever van belang, gezien het feit dat de werkgever in de procedure vastzit aan de door hem opgegeven ontslaggrond. Is de ontslaggrond dus onjuist of onvolledig geformuleerd, dan zou de rechter op grond daarvan kunnen oordelen dat de betreffende handeling of situatie geen dringende reden oplevert. [[148]](#footnote-148)

## 4.2 Invulling van de mededelingseis

Naast het tijdstip waarop de mededeling dient te geschieden, is het ook van belang wat de werkgever dient mede te delen aan de werknemer om te voldoen aan de mededelingseis van artikel 7:677 BW. In deze paragraaf zal worden besproken waaraan de mededeling van de ontslaggrond dient te voldoen.

In het arrest Bakermans/Straalservice heeft de Hoge Raad meer duidelijkheid geschept wat betreft de mededelingseis. De Hoge Raad oordeelde dat de mededelingseis zich ertoe strekt dat het voor de werknemer onmiddellijk duidelijk is welke gedraging of eigenschap aanleiding heeft gegeven voor het ontslag.[[149]](#footnote-149)

Dat betekent echter niet dat de werkgever bij de opgave van de dringende reden, nooit zou mogen volstaan met een algemeen geformuleerde ontslaggrond of dat de mededeling van de ontslaggrond niet in de gedraging zou mogen liggen.[[150]](#footnote-150) In uitzonderlijke gevallen kan namelijk voldaan zijn aan het vereiste ‘onmiddellijk duidelijk’, indien er bij de werknemer redelijkerwijs geen enkele twijfel bestaat omtrent de dringende reden. Dit zal mede afhangen van de omstandigheden van het geval. In het geval een werknemer op heterdaad wordt betrapt, kan de mededeling ook in de gedraging liggen. De werknemer had in dat geval redelijkerwijs geen twijfel omtrent de dringende reden mogen hebben.[[151]](#footnote-151) Kortom, uit dit arrest komt naar voren dat de mededelingseis vormvrij is, maar wel kristalhelder voor de werknemer dient te zijn.

### 4.2.1 Onmiddellijk duidelijk

Of het voor de werknemer onmiddellijk duidelijk is waarom hij ontslagen is, zal mede afhangen van de omstandigheden van het geval.[[152]](#footnote-152) Zelfs als de bewoordingen van de

ontslagbrief volstrekt duidelijk lijken, zal dit niet direct betekenen dat het ook daadwerkelijk duidelijk is voor de werknemer. In deze paragraaf zal bekeken worden welke omstandigheden een rol spelen bij de vraag of het voor de werknemer duidelijk is waarom hij is ontslagen. Hoewel het toegestaan is om te volstaan met een algemene formulering als ontslaggrond, loopt de werkgever hiermee een risico dat de bewoording te algemeen of te vaag is om onmiddellijke duidelijkheid te bieden.[[153]](#footnote-153)

Taal

Een werkgever is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet verplicht om werknemers in te lichten in een taal die voor hem duidelijk is. Zo zal een ontslag op staande voet in een taal gegeven dienen te worden die voor de werknemer begrijpelijk is. Doet de werkgever dit niet, dan bestaat de kans dat het voor de werknemer niet duidelijk is waarom hij is ontslagen, waardoor de werkgever een risico loopt wat betreft de mededelingseis.[[154]](#footnote-154)

De Hoge Raad formuleerde in het arrest van 20 november 1987 nog een aantal andere omstandigheden die bij kunnen dragen aan de vraag of het voor de werknemer duidelijk is geworden waarom hij is ontslagen.[[155]](#footnote-155) Deze zijn hieronder uitgewerkt.

Functie van de werknemer

De functie van de werknemer geeft ook een indicatie van het opleidingsniveau van de werknemer. Hoe hoger de functie, hoe hoger het IQ, waardoor ook meer begrip van de werknemer verwacht mag worden. Daarnaast zal ook het taalgebruik afhangen van de functie die werknemer bekleedde. De mededeling dient overgebracht te worden in een taalgebruik die de werknemer redelijkerwijs begrijpt, anders zal de boodschap niet onmiddellijk duidelijk zijn voor de werknemer. Een ontslagbrief aan een advocaat zal doorgaans ook anders geformuleerd zijn dan een ontslagbrief aan een bouwvakker.[[156]](#footnote-156)

Aard en ernst van de werknemer verweten feiten

Bij sommige gedragingen kan er geen twijfel bestaan over het bestaan van een dringende reden. Dit zal het geval zijn indien de werknemer zich schuldig heeft gemaakt een aan zodanig ernstige gedraging, dat in redelijkheid geen twijfel over het bestaan van een dringende reden kan bestaan, zoals bijvoorbeeld zware mishandeling. In dergelijke gevallen kan de werkgever volstaan met een algemene en korte mededeling van de ontslaggrond of zelfs het geheel achterwege laten daarvan. De werknemer zal in dergelijke gevallen minder snel kunnen betogen dat het hem niet onmiddellijk duidelijk is waarom hij is ontslagen.[[157]](#footnote-157)

Eerdere mededelingen of gedragingen

Een dringende reden kan ook voldoende duidelijk zijn medegedeeld, indien de reden voorafgaand aan de schorsing of ontslag al reeds is medegedeeld.[[158]](#footnote-158) De werkgever kan in deze situaties bij de opzegging volstaan met een algemene formulering van de ontslaggrond, omdat de werknemer al eerder een uitgebreide formulering ter ore is gekomen.

In het geval dat de werkgever eerdere gedragingen wil meenemen in de ontslaggrond, dan dienen deze uitdrukkelijk te worden opgenomen in de ontslagbrief, anders zal het voor de werknemer niet onmiddellijk duidelijk zijn dat deze eerdere gedragingen hebben bijgedragen aan het ontslag.[[159]](#footnote-159)

Tijdsverloop

Hoe sneller de mededeling van de ontslaggrond volgt op het moment waarop deze zich heeft voorgedaan, des te duidelijker het voor de werknemer zal zijn.[[160]](#footnote-160)

De stel- en bewijsplicht ten overstaan van de mededelingseis ligt bij de werkgever.[[161]](#footnote-161) Het zal dus aan de werkgever zijn om te bewijzen dat het voor de werknemer onmiddellijk duidelijk

was waarom hij op staande voet werd ontslagen. Indien de werkgever de hiervoor benoemde omstandigheden heeft meegenomen in de ontslagbrief, zal het voor de werkgever eenvoudig zijn te bewijzen dat voldaan is aan de mededelingseis. Deelt de werkgever het ontslag mondeling mee, dan zal het voor de werkgever lastiger zijn om te bewijzen dat het onmiddellijk duidelijk was voor de werknemer waarom hij werd ontslagen. Een werkgever doet er dus goed aan de mededeling, in vervolg van een mondelinge mededeling, op papier te zetten en de hierboven vermelde omstandigheden mee te nemen.[[162]](#footnote-162)

## 4.3 De ontslaggrond wijzigen of aanvullen

De mededeling van de ontslaggrond zorgt ervoor dat de werknemer in staat zal zijn, zijn standpunt met betrekking tot het gegeven ontslag te bepalen. Gezien het belang van de opgegeven ontslaggrond rijst de vraag of de werkgever de ontslaggrond in een later stadium mag aanvullen.[[163]](#footnote-163)

De werkgever heeft in beginsel ruimte om binnen de grenzen van de onverwijlde mededeling de dringende reden aan te vullen. De werkgever kan de dringende reden mondeling reeds algemeen formuleren en in een zeer kort tijdsbestek vervolgens de algemene dringende reden verder aankleden in een ontslagbrief. Deze aanvulling is toegestaan.[[164]](#footnote-164) De aanvulling strekt zich echter niet zover dat het de werkgever vrij staat in een later stadium de ontslaggrond te wijzigen. Indien de werkgever de dringende reden eenmaal heeft medegedeeld aan de werknemer, kan hij hier gedurende de procedure niet meer van afwijken. De dringende reden die hij op dat moment heeft opgegeven, staat vanaf dat moment vast.[[165]](#footnote-165)

Hangende de procedure mag de werkgever de ontslaggrond alleen aanvullen met feiten die dienen ter illustratie van bewijs, indien de werknemer ten tijde van de mededeling op de hoogte was dat die feiten hebben meegedragen aan het ontslag. Hierdoor wordt voorkomen dat de werknemer voor verassingen komt te staan tijdens het proces. Feiten die na de mededing pas naar voren zijn gekomen, kunnen derhalve in beginsel niet worden aangevoerd in een proces, omdat de werknemer hiervan niet op de hoogte was en zich hiertegen niet kan verweren.

## 4.4 Samenvatting

In dit hoofdstuk is de mededelingseis besproken. De mededeling van de ontslaggrond dient door de wetswijziging onverwijld te worden medegedeeld. Hierdoor kan de ontslaggrond ten tijde van de opzegging of enkele dagen later aan de werknemer worden medegedeeld. Vervolgens dient het voor de werknemer onmiddellijk duidelijk te zijn waarom hij is ontslagen. Aangezien de mededelingseis vormvrij is, doet het er niet toe op welke wijze de werkgever de mededeling heeft gedaan, zolang het voor de werknemer maar onmiddellijk duidelijk is waarom hij is ontslagen. Door de mededeling van de ontslaggrond kan de werknemer een standpunt met betrekking tot het ontslag bepalen. Gezien dit grote belang is het voor de werkgever niet toegestaan de mededelingseis in een later stadium aan te passen of te veranderen.

# Hoofdstuk 5 Berkeley Bridge

Berkeley Bridge is een softwareprogramma, dat in 2015 is opgericht en het mogelijk maakt om kennis in een online beslisboom te verwerken. Berkeley Bridge kan bijvoorbeeld worden gebruikt voor het automatisch opstellen van documenten, zoals contracten. Het is de bedoeling dat de gebruiker aan de hand van online vragen, informatie verschaft over een juridische kwestie. Deze informatie zal vervolgens online in de beslisboom worden verwerkt, waardoor aan deze informatie juridische conclusies kunnen worden verbonden. De maker van de beslisboom dient dus de juiste vragen aan de gebruiker te stellen om de benodigde informatie naar voren te laten komen. De gegeven antwoorden dienen vervolgens gekoppeld te worden aan een (juridisch) document, dat een antwoord zal geven op het juridische vraagstuk. In dit hoofdstuk zal onderzocht worden welke vragen voor het softwareprogramma Berkeley Bridge opgesteld dienen te worden om het juridische vraagstuk “Is het ontslag op staande voet terecht gegeven?” te beantwoorden.

## 5.1 Algemene informatie Berkeley Bridge

Het softwareprogramma van Berkeley Bridge is gratis te downloaden via de site van Berkeley Bridge. Het programma van Berkeley Bridge is alleen toepasbaar op Windows-computers/laptops, waardoor gebruikers met een Apple-computer/laptop voorafgaand aan het downloaden een aparte partitie moeten maken, waarop een versie van Windows kan worden geïnstalleerd.[[166]](#footnote-166) Via de website van Berkeley Bridge staat precies beschreven hoe een gebruiker deze aparte partitie moet downloaden.

De beslisbomen van Berkeley Bridge zijn goed inzetbaar voor de juridische sector. Zo heeft Berkeley Bridge al meerdere klanten die zich bezig houden met het juridische vakgebied, zoals het advocatenkantoor Stibbe, de gemeente Valkenburg en adviesbureau Juris.[[167]](#footnote-167) Al deze organisaties zijn zeer tevreden over het gebruik van de beslisbomen van Berkeley Bridge. Zij stellen dat door het gebruik van deze beslisbomen snel en efficiënt tot een juridische oplossing kan worden gekomen.

## 5.2 Tips vanuit Berkeley Bridge

De oprichters van Berkeley Bridge geven op hun website enkele tips voor het opstellen van een beslisboom. In deze paragraaf zullen deze tips aan bod komen.

Allereest bevelen de oprichters van Berkeley Bridge het aan om eerst goed na te denken over het uitwerken van een idee en dit te verwerken in een opzet. Dit ter voorkoming van onnodig werk. Het van te voren uittekenen van de beslisboom helpt de gebruiker na te denken over een logische opbouw.[[168]](#footnote-168)

Daarnaast raden de makers van Berkeley Bridge aan om middels ‘prototyping’ in het softwareprogramma, te bekijken of gewenste delen van de beslisboom te maken zijn. Dit geeft de maker een inzicht in de mogelijkheden van het programma. Indien hieruit naar voren komt dat gewenste delen te maken zijn met het softwareprogramma dan kan dit prototype ook bij de bouw van de beslisboom hergebruikt worden.

Tot slot geven de makers van het softwareprogramma nog de tip om binnen een team volgens dezelfde richtlijnen te werken. Vooraf zullen duidelijke afspraken gemaakt dienen te worden over de naamgeving en documentatie van de beslisboom. Zo is het mogelijk om als individu aan de boom te werken, als diegene maar laat zien wat die heeft veranderd en waarom.[[169]](#footnote-169) Daarnaast kunnen eventuele opvolgers ook zien hoe men destijds tot een vraagstelling is gekomen, waardoor zij, indien het recht is gewijzigd, direct weten welke vraagstellingen veranderd dient te worden. Alle tips van Berkeley Bridge zullen mee worden genomen ten tijde van het opstellen van de beslisboom.

## 5.3 De bronnen voor de beslisboom

Om te beginnen met het uittekenen van de beslisboom op een vel papier, zal allereerst informatie over het onderwerp *ontslag op staande voet* verzameld moeten worden. In de hoofdstukken voorafgaand aan dit hoofdstuk is stilgestaan bij het juridisch kader omtrent het ontslag op staande voet. In die drie hoofdstukken zijn de drie deelvereisten voor het ontslag op staande voet nader uitgediept, zodat een eenduidig beeld gecreëerd kan worden omtrent het ontslag op staande voet. De inhoud van die hoofdstukken zullen meegenomen worden in het maken van de beslisboom. In het geval dat de juridische informatie die is voortgekomen uit de voorgaande hoofdstukken, onvoldoende houvast biedt om tot een bepaalde vraagstelling en/of maatstaf te komen, zullen andere rechtskundige bronnen geraadpleegd worden.

Tot slot zijn voorafgaand aan het opstellen van de vragen, andere arbeidsrechtelijke beslisbomen geraadpleegd, zoals die van magontslag.nl, ontslagchecker.nl en wwzproof.nl. Hierdoor kon een beeld gevormd worden omtrent de vraagstelling die gebruikt dient te worden bij een beslisboom. Vooral de beslisboom van ontslagchecker heeft ons veel houvast gegeven bij de opstelling van de vragen omtrent het vereiste *dringende reden*, omdat deze was toegespitst op de gedraging diefstal.[[170]](#footnote-170)

## 5.4 Voor wie?

Op het moment dat wij (Caroline en ik) wilden beginnen met het uittekenen van de beslisboom, kwamen we erachter dat er meer informatie nodig is dan alleen de informatie die voortvloeit uit de voorgaande hoofdstukken. Bij het bedenken van de eerste vraag werd direct tegen een probleem aangelopen, namelijk de onduidelijkheid voor wie de beslisboom bestemd is. Is het de bedoeling dat een werknemer of juist een werkgever de beslisboom doorloopt? Aan een werkgever zullen andere vragen gesteld worden dan aan een werknemer. Voorafgaand aan het maken van een beslisboom, zal derhalve beslist moeten worden voor wie de beslisboom bestemd is.

In het begin was er het idee om de beslisboom voor de werkgever te maken. De werkgever beschikt meestal over meer informatie omtrent het gegeven ontslag op staande voet dan de werknemer. De werknemer wordt in veel gevallen op staande voet ontslagen als de werkgever hiervoor voldoende bewijs heeft vergaard, waardoor de werknemer veelal niet volledig op de hoogte is van het proces dat zich voorafgaand aan het ontslag op staande voet heeft afgespeeld. Dit proces is in sommige gevallen echter van belang voor de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven. Wanneer de beslisboom toegespitst is op de werkgever, ben je er zeker van dat je over de volledige informatie beschikt betreffende het gegeven ontslag op staande voet.

Vervolgens rees de vraag wat een werkgever eraan heeft om te toetsen of een ontslag op staande voet terecht is gegeven. De werkgever heeft dan immers al het ontslag op staande voet gegeven en kan dat niet meer terugdraaien. Stel dat de werkgever de beslisboom doorloopt en er vervolgens achter komt dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, is het kwaad voor de werkgever al geschied. Hij kan dan alleen maar hopen op het feit dat de werknemer niets tegen het ontslag op staande voet onderneemt. Werkgevers zullen dus naar verwachting geen baat bij een beslisboom over het ontslag op staande voet hebben.

De werknemer daarentegen zal wel baat hebben bij de beslisboom. Indien uit de beslisboom naar voren komt dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, kan de werknemer het ontslag op staande voet met succes aanvechten. Op het moment dat uit de beslisboom naar voren komt dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven, kan de werknemer het ontslag laten rusten en hoeft de werknemer niet onnodig geld te spenderen aan een rechtszaak. Aangezien de werknemer meer belang heeft bij een beslisboom voor het ontslag op staande voet, is ervoor gekozen de beslisboom op de werknemer te richten in plaats van de werkgever.

## 5.5 De knelpunten

Voorafgaand aan het uittekenen van de beslisboom is nagedacht over enkele knelpunten in de beslisboom. Het knelpunt van deze beslisboom lag bij het vereiste *dringende reden*.

Het was voorafgaand aan het uittekenen van de beslisboom immers al duidelijk dat er veel dringende redenen zijn, die kunnen leiden tot een rechtsgeldig ontslag op staande voet.

Gezien het tijdsbestek is het niet mogelijk alle mogelijke dringende redenen aan bod te laten komen in de beslisboom. Wij zijn met de opdrachtgever rond te tafel gaan zitten om te kijken hoe we dit knelpunt op zouden kunnen lossen. De opdrachtgever stelde voor om alleen diefstal als dringende reden uit te werken in de beslisboom. Er is voor de gedraging diefstal als dringende reden gekozen, omdat diefstal in veel gevallen wordt aangedragen als dringende reden voor een ontslag op staande voet. Daarnaast is het een duidelijk begrip dat ook een leek zal begrijpen.

## 5.6 Het einddoel

Het doel van deze beslisboom is om vast te stellen of een ontslag op staande voet terecht is gegeven, zodat de werknemer een indicatie heeft of het verstandig is om het ontslag op staande voet aan te vechten. De beslisboom zal derhalve eindigen met een conclusie.

Nu het doel van de beslisboom is vastgesteld, kan vanuit dit doel vragen bedacht worden. Door het stellen van vragen in de beslisboom, zal informatie naar voren komen die nodig is voor de beantwoording op de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven. Bij het opstellen van elke vraag zal dus nagedacht dienen te worden of die specifieke vraag relevante informatie verschaft om het einddoel te bereiken.

## 5.7 Het maken van de beslisboom op papier

De beslisboom zal allereerst in een concept uitgetekend worden op papier, voordat het wordt ingevoerd in het softwareprogramma. Er is in eerste instantie geprobeerd meteen aan de slag te gaan met het softwareprogramma, voordat iets was uitgetekend op papier. Al snel liepen we hiermee vast. Het softwareprogramma kent namelijk geen herstelfunctie, waardoor veranderingen moeilijk terug te halen zijn. Vervolgens is op grote vellen papier samen gebrainstormd over welke vragen gesteld dienen te worden en in welke volgorde de vragen gesteld dienen te worden. Een logische opbouw is immers essentieel voor een beslisboom. De drie deelvereisten voor het ontslag op staande voet zullen dus alle drie één voor één aan bod komen, maar de vraag is of direct een vraag gesteld kan worden met betrekking tot een deelvereiste van het ontslag op staande voet of dat het juist verstandig is om te starten met een algemene vraag, zodat niet met de deur in huis wordt gevallen.

### 5.7.1 Introductievraag

In de beslisboom is ervoor gekozen om de beslisboom te laten starten met een introductievraag. Om van start te kunnen gaan met de beslisboom, is het van belang dat nog iets tegen het ontslag op staande voet ondernomen kan worden.

De eerste vraag in de beslisboom zal daarom stilstaan bij de beroepstermijn. In artikel 7:686a lid 4 sub a BW staat beschreven dat de werknemer twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, de tijd heeft zich met een verzoekschrift tot de kantonrechter te wenden, waarin hij kan verzoeken het ontslag op staande voet te vernietigen. Door aan de werknemer de vraag te stellen hoe lang het geleden is dat hij op staande voet is ontslagen, wordt duidelijk of de werknemer nog iets tegen het ontslag op staande voet kan ondernemen.

Geeft de werknemer bij het antwoorden van deze vraag aan dat het ontslag op staande voet langer dan twee maanden geleden is gegeven, dan zal hij de beslisboom niet verder kunnen doorlopen. De beslisboom zal in dat geval eindigen met de conclusie dat de werknemer het ontslag op staande voet niet meer kan aanvechten, omdat de wettelijke beroepstermijn is verstreken. Door het stellen van deze vraag wordt een groep werknemers gefilterd die baat heeft bij het invullen van deze beslisboom. Een werknemer die korter dan twee maanden geleden is ontslagen, zal immers nog baat hebben bij de conclusie dat het ontslag op staande voet waarschijnlijk onterecht is verleend. Hij kan in dat geval het ontslag op staande voet nog aanvechten.

Tot slot zal in de conclusie, waarin staat vermeld dat het ontslag op staande voet waarschijnlijk niet terecht is gegeven, nog kort worden verwezen naar de beroepstermijn. Het is namelijk van belang dat de werknemer op de hoogte is van het feit dat hij maar twee maanden de tijd heeft om iets tegen het ontslag te ondernemen. De werknemer zal derhalve voortvarend dienen te handelen, indien hij nog iets tegen het ontslag op staande voet wil ondernemen.

## 5.8 Volgorde deelvereiste

Nadat de werknemer de introductievraag heeft beantwoord, zullen vervolgens de drie deelvereiste aan bod dienen te komen in de beslisboom. Het is alleen de vraag met welk deelvereiste de beslisboom gestart dient te worden.

Het vereiste *onverwijld beëindigen* en de *mededelingseis* zullen in zijn gehele omvang worden getoetst in de beslisboom. Het vereiste *dringende reden* daarentegen zal enkel toegespitst zijn op de gedraging diefstal. Hieruit kan worden opgemaakt dat de vragen die betrekking hebben op de *mededelingseis* en het vereiste *onverwijld beëindigen* ook door werknemers ingevuld kunnen worden die ontslagen zijn op grond van een andere gedraging dan diefstal.

Door het vereiste *dringende reden* als laatst aan bod te laten komen, kan een werknemer die op grond van een andere ontslaggrond dan diefstal is ontslagen, op zijn minst al twee deelvereisten van het ontslag op staande voet toetsen. In het geval de werkgever bij een van deze twee vereisten een fout heeft gemaakt, kan daaruit al worden opgemaakt dat de werkgever onjuist heeft gehandeld, waardoor het ontslag op staande voet waarschijnlijk onterecht is gegeven. In een dergelijk geval is het niet eens nodig de dringende reden te toetsen. De werkgever dient namelijk aan alle drie vereisten te voldoen voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Hierdoor is besloten het vereiste *dringende reden* als laatste vereiste in de beslisboom te behandelen.

Vervolgens is besloten de beslisboom te laten starten met de mededelingseis. De mededelingseis staat stil bij het feit of het voor de werknemer onmiddellijk duidelijk is waarom hij is ontslagen. In het geval dat de werknemer geen flauw idee heeft waarom hij op staande voet is ontslagen, zal het niet mogelijk zijn inhoudelijke vragen te beantwoorden. Om deze reden zal de beslisboom starten met de mededelingseis en daarna ingaan op het vereiste *onverwijld beëindigen*.

## 5.9 Mededelingseis

Zoals hiervoor is beschreven, zal de beslisboom eerst ingaan op de mededelingseis om te bepalen of het ontslag op staande voet terecht is gegeven. Ten aanzien van dit vereiste dienen twee elementen getoetst te worden om te concluderen of voldaan is aan de mededelingseis. Zo wordt eerst gekeken naar het moment van de mededeling waarna de inhoud van de mededeling aan bod komt.[[171]](#footnote-171) In deze paragraaf zal bekeken worden hoe deze twee elementen verwerkt dienen te worden in een vraagstelling voor de beslisboom.

### 5.9.1 Moment van de mededeling

Door de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid is de mededelingseis veranderd. De ontslaggrond dient *onverwijld* te worden medegedeeld. In deze paragraaf zal bekeken worden welke vragen aan de werknemer gesteld dienen te worden om te toetsen of voldaan is aan het vereiste *onverwijld mededelen*.

Door aan de werknemer te vragen op welk moment de werkgever de ontslaggrond aan de werknemer heeft medegedeeld, kan bepaald worden of voldaan is aan het vereiste *onverwijld mededelen*. De mededeling van de ontslaggrond kan namelijk onverwijld zijn, indien de mededeling gelijktijdig met de opzegging is gedaan of enkele dagen later.[[172]](#footnote-172) Er is gekozen om dit in twee vragen op te splitsen. Allereest zal aan de werknemer gevraagd worden of de werkgever bij de opzegging de ontslaggrond aan de werknemer heeft medegedeeld. Is dat het geval, dan zal de werknemer vervolgens verder gaan naar de vraag die ingaat op de inhoud van de mededelingseis.

Is de ontslaggrond niet ten tijde van de opzegging medegedeeld, dan dient vervolgens aan de werknemer gevraagd te worden of de ontslaggrond enkele dagen na de opzegging schriftelijk is medegedeeld. Voor de beslisboom dient vervolgens een maatstaf bedacht te worden voor het begrip *enkele dagen*. In overleg met de opdrachtgever is bepaald dat een termijn van twee dagen na de opzegging redelijk is om te concluderen dat de ontslaggrond nog onverwijld is medegedeeld. Geeft de werknemer aan dat de ontslaggrond alsnog binnen twee dagen is medegedeeld, dan zal tot zover voldaan zijn aan de mededelingseis en zal de werknemer verder gaan naar de vraag die ingaat op de inhoud van de mededelingseis.

Geeft de werknemer aan dat de ontslaggrond niet bij de opzegging of binnen twee dagen na de opzegging is medegedeeld, dan kan hieruit volgens mr. Sagel nog niet de conclusie voortvloeien dat niet voldaan is aan het vereiste *onverwijld mededelen*. Volgens mr. Sagel dient deze groep werknemers nog één vraag te beantwoorden om op te maken of voldaan is aan de mededelingseis. De mededeling van de ontslaggrond kan immers ook in de gedraging liggen. Denk hierbij aan de situatie dat de werkgever de werknemer op heterdaad betrapt op diefstal en de werkgever vervolgens een vingerwijzing naar de deur maakt. In zo’n geval is een expliciete mededeling niet noodzakelijk, zolang het voor de werknemer maar onmiddellijk duidelijk is waarom hij is ontslagen. Door aan de werknemer te vragen of het desondanks toch onmiddellijk duidelijk was waarom hij is ontslagen, is hiermee ook de groep gefilterd waarbij de mededeling in de gedraging ligt. Als de werknemer vervolgens bij deze vraag aangeeft dat het niet onmiddellijk duidelijk was, kan hieruit de conclusie worden getrokken dat het ontslag op staande voet waarschijnlijk niet terecht is gegeven.[[173]](#footnote-173)

Was het desondanks toch onmiddellijk duidelijk, dan kan hieruit de conclusie worden getrokken dat in zijn geheel voldaan is aan de mededelingseis. De werknemer zal in dit geval niet de vraag die betrekking heeft op de inhoud van mededelingseis hoeven te beantwoorden. De inhoud van de mededelingseis zat namelijk al in deze vraag verwerkt. De werknemer zal vervolgens in de beslisboom verder gaan met de vragen die betrekking hebben op het vereiste *onverwijld beëindigen*.

### 5.9.2 Inhoud van de mededelingseis

Naast het moment waarop de reden van het ontslag wordt medegedeeld, is ook de inhoud van de mededelingseis van belang. Aan dit element dient dan ook een vraag in de beslisboom te worden gewijd.

In het arrest Bakermans/Straalservice heeft de Hoge Raad geoordeeld dat het voor de werknemer onmiddellijk duidelijk dient te zijn welke gedraging of eigenschap aanleiding heeft gegeven tot het ontslag op staande voet. Hoe de werkgever zorgt dat het voor de werknemer onmiddellijk duidelijk is, maakt niet uit, want de mededelingseis is vormvrij.[[174]](#footnote-174)

Door aan de werknemer te vragen of het onmiddellijk duidelijk was welke gedraging heeft geleid tot het ontslag op staande voet, kan bekeken worden of voldaan is aan de inhoud van de medelingseis. Als de werknemer aangeeft dat het voor hem niet onmiddellijk duidelijk was, kan hieraan de conclusie worden verbonden dat alsnog niet voldaan is aan de mededelingseis, waardoor het ontslag op staande voet waarschijnlijk niet terecht is gegeven.

Geeft de werknemer aan dat het onmiddellijk duidelijk was welke gedraging heeft geleid tot het ontslag op staande voet, dan zal tot zover voldaan zijn aan de mededelingseis en zal de werknemer vervolgens toekomen aan het volgende vereiste in de beslisboom.

## 5.10 Vragen met betrekking tot onverwijld beëindigen

Het tweede vereiste dat aan bod zal komen in de beslisboom, is het vereiste *onverwijld beëindigen*. Bij het vereiste *onverwijld beëindigen* gaat het erom dat de persoon die bevoegd is tot het geven van een ontslag op staande voet voortvarend en zorgvuldig handelt, indien hij een vermoeden heeft van een dringende reden.[[175]](#footnote-175) Hieruit kunnen de volgende elementen worden gehaald, namelijk *de bevoegde functionaris* en *het vermoeden*. Daarnaast dient de bevoegde functionaris zorgvuldig te handelen, waarbij de elementen *schorsing* en *onderzoek* een belangrijke rol spelen. Al deze elementen dienen dan ook vertaald te worden in de beslisboom om het vereiste *onverwijld beëindigen* in zijn geheel aan bod te laten komen. In deze paragraaf zal bekeken worden welke vragen gesteld dienen te worden om de hiervoor benoemde elementen te toetsen in de beslisboom.

### 5.10.1 De bevoegde functionaris

Allereerst zal aan de werknemer gevraagd worden of hij door de juiste persoon is ontslagen. Een ontslag is immers pas terecht gegeven als dat door de juiste persoon is gedaan. In het geval de werknemer niet door de juiste persoon is ontslagen, zal het ontslag vervolgens niet meer onverwijld gegeven kunnen worden. De bevoegde functionaris zal daarom bij dit vereiste aan bod dienen te komen in de beslisboom.

In de meeste gevallen zal de persoon die bevoegd is tot het aannemen van werknemers, ook bevoegd zijn tot het geven van een ontslag.[[176]](#footnote-176) Het kan voorkomen dat de werknemer niet met zekerheid kan verklaren dat hij door de juiste persoon is ontslagen. In dat geval kan de werknemer voor de optie ‘weet ik niet’ gaan. In de meeste gevallen zal een ontslag namelijk door de juiste persoon zijn gegeven. Slechts in het geval dat de werknemer met zekerheid kan verklaren dat de persoon die hem heeft ontslagen daartoe niet bevoegd was, kan daaruit de conclusie worden getrokken dat het ontslag op staande voet waarschijnlijk niet terecht is gegeven.

Door de optie ‘weet ik niet’ op te nemen in de antwoorden, houd je rekening met het feit dat het mogelijk is dat de werknemer niet over deze informatie beschikt. Hiermee wordt voorkomen dat de beslisboom stopt zonder dat de werknemer een conclusie heeft ontvangen.

### 5.10.2 Schorsen

Vervolgens zou het element *vermoeden* getoetst dienen te worden in de beslisboom. Zoals in paragraaf 5.4 is beschreven, zal de werknemer niet altijd op de hoogte zijn van alles wat zich voorafgaand aan het ontslag heeft afgespeeld. Aangezien het *vermoeden* in het tijdsbestek ligt voorafgaand aan het ontslag, was het lastig dit deel van het vereiste *onverwijld beëindigen* te verwerken in de beslisboom. Op advies van mr. Sagel is het vermoeden gecombineerd met het element *onderzoek*. Voorafgaand aan het onderzoek dient echter veelal een schorsing plaats te vinden.[[177]](#footnote-177) Daarom is ervoor gekozen eerst het element *schorsing* aan bod te laten komen en vervolgens stil te staan bij het *vermoeden* gecombineerd met het element *onderzoek*.

Het is van belang om te weten of de werknemer geschorst is in verband met een onderzoek, omdat het niet schorsen van de werknemer ervoor zou kunnen zorgen dat de werkgever niet voortvarend genoeg heeft gehandeld en niet heeft laten zien dat hij de gedraging hoog opneemt. [[178]](#footnote-178)

Slechts in twee gevallen zal het niet schorsen gerechtvaardigd zijn. Dat is ten eerste in het geval de werknemer direct, dezelfde dag na ontdekking van de dringende reden, wordt ontslagen. Het dienstverband is dan al verbroken, waardoor schorsen niet meer nodig is. Ten tweede in het geval de werknemer in het belang van het opsporingsonderzoek niet is geschorst, omdat het van belang was dat de werknemer niet op de hoogte raakte van de verdenking.[[179]](#footnote-179)

In het geval de werknemer niet geschorst is en vervolgens nog een tijdje door heeft gewerkt, zal het ontslag op staande voet in beginsel niet onverwijld zijn beëindigd. In paragraaf 2.2.3 van het onderzoek is beschreven dat het afhankelijk is van een aantal factoren of deze situatie in strijd is met het vereiste *onverwijld beëindigen*. Gezien het feit dat dit slechts uitzonderingen zijn en deze vrijwel niet uniform te toetsen zijn, is besloten deze factoren niet aan bod te laten komen in de beslisboom. De hoofdregel luidt immers dat de werkgever de werknemer in beginsel dient te schorsen in verband met een onderzoek om niet in strijd met het vereiste *onverwijld beëindigen* te handelen.

Ten overstaan van het element *schorsing* zijn dus vier situaties mogelijk. De eerste is de werknemer die is geschorst; de tweede is de werknemer die direct, dezelfde dag na ontdekking, is ontslagen; de derde is de werknemer die niet is geschorst in verband met het opsporingsonderzoek en de vierde is de werknemer die niet is geschorst en nog een tijdje heeft doorgewerkt. Door aan de werknemer de vraag voor te leggen welke situatie op hem van toepassing is, kan bekeken worden of tot zover voldaan is aan het vereiste *onverwijld beëindigen*.

Als de werknemer bij het invullen van de vraag aangeeft dat hij niet geschorst is en nog een tijdje heeft doorgewerkt, zal in beginsel niet voldaan zijn aan het vereiste *onverwijld beëindigen*. Dit zal leiden tot de conclusie dat het ontslag op staande voet waarschijnlijk niet terecht is gegeven.

#### 5.10.2.1 Direct na ontdekking van de gedraging ontslagen

De groep werknemers die bij de vorige vraag aan hebben gegeven dat zij direct na ontdekking van de gedraging zijn ontslagen, zullen geen verdere vragen omtrent het vereiste *onverwijld beëindigen* hoeven te beantwoorden. Als de werknemer namelijk direct na ontdekking van de gedraging is ontslagen, kan aangenomen worden dat in dat geval geen onderzoek heeft plaatsgevonden, waardoor het element *onderzoek* bij deze groep niet van toepassing is. Daarnaast heeft de werkgever voortvarend gehandeld door direct over te gaan tot het ontslag op staande voet, waardoor in deze gevallen wordt aangenomen dat voldaan is aan het vereiste *onverwijld beëindigen*.

### 5.10.3 Vermoeden/onderzoek

Bij het *vermoeden* gaat het erom dat de werkgever, nadat hij een vermoeden heeft gekregen dat de werknemer zich schuldig maakt of heeft gemaakt aan een dringende reden, voortvarend handelt. Handelt de werkgever namelijk niet voortvarend en zorgvuldig, dan handelt hij in strijd met het vereiste *onverwijld beëindigen*.[[180]](#footnote-180)

In eerste instantie was het plan dit element te toetsen, door aan de werknemer te vragen of de werkgever, na het ontstaan van het vermoeden, stappen heeft ondernomen.

Volgens mr. Sagel was deze vraag te vaag en hij gaf als tip deze vraag te combineren met het andere element *onderzoek*. In het geval de werkgever namelijk na het ontstaan van het vermoeden vervolgens over is gegaan tot een onderzoek, kan hieruit worden opgemaakt dat hij na het ontstaan van het vermoeden voortvarend heeft gehandeld.

De werknemer kan enkel weten dat de werkgever een vermoeden had, indien dit bijvoorbeeld ter sprake is gekomen in een werkoverleg, nieuwsbrief of door opgehangen borden, waarin de werkgever kenbaar maakt dat hij heeft gemerkt dat goederen zijn weggenomen en hij daartegen stappen gaat ondernemen.

Ten aanzien van het element *onderzoek* is het niet mogelijk een exacte termijn voor de looptijd ervan te formuleren. Uit het GTM-arrest kwam namelijk naar voren dat de looptijd van het onderzoek zal afhangen van de complexiteit van een zaak, waardoor de looptijd niet te toetsen is in de beslisboom. Daarentegen besliste de Hoge Raad in hetzelfde arrest dat de werkgever zal moeten aantonen dat het steeds niet mogelijk was eerder tot ontslag over te gaan. De werkgever zal dus onafgebroken onderzoek moeten doen.[[181]](#footnote-181) Heeft het onderzoek namelijk een tijd zonder gerechtvaardigd uitstel stilgelegen, dan had eerder tot ontslag over kunnen gaan, waardoor het dienstverband niet onverwijld beëindigd is.[[182]](#footnote-182) Ten overstaan van dit element zal dus enkel getoetst kunnen worden of de werkgever onafgebroken onderzoek heeft gedaan.

Door aan de werknemer te vragen of de werkgever vanaf het ontstaan van het vermoeden onafgebroken onderzoek heeft gedaan, kunnen beide elementen, *vermoeden* en *onderzoek*, getoetst worden.

In het geval de werknemer geen idee heeft wanneer het vermoeden bij de werkgever is ontstaan, kan de werknemer voor de optie ‘weet ik niet’ gaan. Bij deze optie is achter het antwoord nog een tip voor de werknemer opgenomen. Uit onderzoek van mr. Sagel is namelijk gebleken dat slechts enkele keren een beroep op het vermoeden wordt gedaan, waardoor er misschien winst valt te behalen als men vaker een beroep op het vermoeden doet. Daarom is de tip voor de werknemer gegeven om in een eventuele rechtszaak een beroep op het vermoeden te doen. De werknemer dient immers alleen iets te stellen, de werkgever zal vervolgens moeten bewijzen wanneer het vermoeden is ontstaan.[[183]](#footnote-183)

Als de werknemer aangeeft dat de werkgever niet vanaf het ontstaan van het vermoeden onafgebroken onderzoek heeft verricht, zal hij de conclusie ontvangen dat het ontslag op staande voet in zijn geval waarschijnlijk onterecht is gegeven.

### 5.10.4 Nader onderzoek

Tot slot zal bij de toetsing van het vereiste *onverwijld beëindigen* nog stilgestaan worden bij de fase tussen van het vaststaan van de feiten en het moment van opzeggen.[[184]](#footnote-184) De werkgever dient nadat de feiten omtrent de dringende reden vaststaan in beginsel over te gaan tot het ontslag op staande voet. De hoofdregel luidt dan ook: ‘Na dit tijdstip nog dralen met het ontslag op staande voet, zal onverenigbaar zijn met het vereiste *onverwijld beëindigen*’.[[185]](#footnote-185) In de beslisboom zal dus getoetst dienen te worden of de werkgever na afronding van het onderzoek, waarbij de feiten zijn vast komen te staan, overgegaan is tot het ontslag op staande voet.

In paragraaf 2.3.3 is besproken dat er uitzonderingen bestaan op deze hoofdregel, zoals een beëindigingsvoorstel. Aangezien dit slechts een uitzondering is en mr. Sagel de tip heeft gegeven dit onderdeel niet te bespreken in de beslisboom, is bepaald deze uitzondering niet op te nemen in de beslisboom.[[186]](#footnote-186) In de beslisboom zal dus alleen de hoofdregel aan bod komen.

Door aan de werknemer te vragen of de werkgever na vaststelling van de feiten nog nader onderzoek heeft gedaan, kan getoetst worden of het ontslag op staande voet onverwijld is beëindigd. Nader onderzoek doen nadat de feiten al vaststaan is namelijk niet toegestaan.

Nader onderzoek is enkel toegestaan als nieuwe feiten aan het licht komen, maar in zo’n geval stonden de feiten pas na afloop van dat nader onderzoek in zijn geheel vast.[[187]](#footnote-187) Ik zal hierbij een voorbeeld ter illustratie geven. Indien op 7 mei 2016 vast is komen te staan dat de werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal en de werkgever is vervolgens een nader onderzoek gestart naar een nieuwe gedraging, namelijk mishandeling. Op 22 mei staat vast dat de werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan zowel diefstal als mishandeling. In dat geval staan de feiten op 22 mei in zijn geheel vast. Indien er niets uit het nader onderzoek is gekomen en de werkgever beroept zich vervolgens alleen op diefstal, dan zal het ontslag op staande voet niet onverwijld zijn beëindigd. De werkgever had dan 7 mei al over dienen te gaan tot het ontslag op staande voet.

In het geval de werkgever dus aangeeft dat na vaststelling van de feiten nader onderzoek is verricht, zal de werknemer, na het beantwoorden van deze vraag, de conclusie ontvangen dat tot zover niet voldaan is aan het vereiste *onverwijld beëindigen*, waardoor het ontslag op staande voet waarschijnlijk onterecht is gegeven. De beslisboom zal voor de werknemer na deze conclusie stoppen.

## 5.11 De dringende reden

Tot slot zal het laatste deelvereiste, de *dringende reden*, aan bod komen in de beslisboom.

Zoals hiervoor is beschreven is in overleg met de opdrachtgever bepaald dat alleen de gedraging diefstal als dringende reden voor deze beslisboom uitgewerkt zal worden. Om de vragen die betrekking hebben op het vereiste *dringende reden* te kunnen beantwoorden, dient de werknemer dus op grond van diefstal te zijn ontslagen.

Aan de werknemer zal gevraagd worden op grond waarvan hij is ontslagen. Bij deze vraag heeft de werknemer de keuze uit zeven mogelijke dringende redenen. Als de gedraging van de werknemer niet in een van de zeven opties staat beschreven, kan de werknemer voor de optie *overig* gaan. Het is namelijk niet mogelijk alle mogelijke dringende reden in deze vraag op te sommen. Voor de opsomming van deze zeven mogelijkheden is de wettekst van artikel 7:678 BW gecombineerd met de categorieën die Quist in zijn boek schetst. Er is voor deze combinatie gekozen, omdat de wettekst in veel gevallen moeilijk leesbaar is voor een leek. Quist beschrijft de mogelijke dringende redenen in zijn boek kort en duidelijk, waardoor de dringende redenen ook begrijpelijk zijn voor een leek.[[188]](#footnote-188) Met deze opsomming kan aangetoond worden dat er meerdere dringende redenen zijn die kunnen leiden tot een terecht gegeven ontslag. Met deze vraag kan vervolgens de groep werknemers die op grond van de gedraging diefstal zijn ontslagen, worden gefilterd. Dit is namelijk de enige groep die de beslisboom verder zal kunnen doorlopen.

In het geval de werknemer aangeeft dat hij op grond van een andere reden dan diefstal op staande voet is ontslagen, zal hij de mededeling ontvangen dat de beslisboom niet voor deze ontslaggrond is ontworpen, maar dat het ontslag op staande voet tot zover voldoet aan de overige twee deelvereiste. Alleen het laatste vereiste, de *dringende reden*, kan in deze beslisboom niet getoetst worden.

### 5.11.1 Vragen met betrekking tot diefstal

Nu vast is komen te staan dat de werknemer op grond van de gedraging diefstal op staande voet is ontslagen, zal gekeken dienen te worden naar de omstandigheden die de werknemer aangeeft. De vraag is of de gedraging diefstal in combinatie met deze omstandigheden een dringende reden opleveren op grond van artikel 7:677 BW. In hoofdstuk 3 staat beschreven dat de Hoge Raad in het arrest Schrijver/Van Essen vier gezichtspunten heeft geformuleerd, waaraan men kan toetsen of een gedraging een dringende reden oplevert. Deze vier gezichtspunten dienen dan ook aan bod te komen in de beslisboom. In deze paragraaf zal bekeken worden hoe de vier gezichtspunten verwerkt dienen te worden om vast te kunnen stellen of er sprake is van een dringende reden.

### 5.11.2 Het eerste gezichtspunt; de aard en ernst

Het eerste gezichtspunt dat door de Hoge Raad is geformuleerd, is de aard en de ernst van de gedraging. Dit gezichtspunt is het enige gezichtspunt dat verplicht is voorgeschreven.[[189]](#footnote-189) Dit gezichtspunt zal dan ook als eerste behandeld worden in de beslisboom.

Bij het gezichtspunt *de aard en de ernst van de gedraging* gaat het erom of de gedraging diefstal naar zijn aard en ernst een dringende reden oplevert. Uit het jurisprudentieonderzoek van mr. Sagel en mr. Quist kwam naar voren dat diefstal in beginsel naar zijn aard zo ernstig is dat het vrijwel steeds als dringende reden wordt aangemerkt.[[190]](#footnote-190) Alleen de bagateldelicten kunnen afwijken van deze regel.[[191]](#footnote-191) De Hoge Raad heeft in het Bijenkorfarrest een vuistregel geformuleerd ten aanzien van deze delicten. De vuistregel luidt als volgt:

‘*Diefstal kan ook bij zaken van relatief geringe waarde in beginsel een dringende reden opleveren, wanneer de werkgever vooraf duidelijk heeft laten weten zulk gedrag niet te zullen tolereren. Afwijking van die regel is slechts gewettigd wanneer er wel heel bijzondere omstandigheden zijn die een andere kant op wijzen.’[[192]](#footnote-192)*

Hieruit kan worden opgemaakt dat een bagateldelict naar zijn aard alleen als dringende reden aangemerkt kan worden als het ten eerste gaat om zaken van relatief geringe waarde en tweede waarbij de werkgever vooraf duidelijk heeft laten weten zulk gedrag niet te tolereren. Aangezien de “gewone” diefstal vrijwel steeds een dringende reden naar zijn aard en ernst oplevert en bagateldelicten aan meer eisen dienen te voldoen om gekenmerkt te worden als een dringende reden, zal allereerst aan de gebruiker gevraagd moeten worden of er sprake is van een bagateldelict.

Een leek zal niet begrijpen wat een bagateldelict is, daarom zal onder de vraag een korte uitleg staan, waarin beschreven staat dat het dient te gaan om diefstal van zaken met geringe betekenis of waarde. Vervolgens zal een opsomming van voorbeelden van bagateldelicten plaatsvinden, zodat de werknemer een beeld kan vormen over de delicten die onder de bagateldelicten vallen. De opsomming van de bagateldelicten die in de beschrijving zijn gebruikt, komen uit een uitspraak van de rechtbank Amsterdam. De rechter geeft in passage vijftien een opsomming van bagateldelicten, die in de rechtspraak aan bod zijn gekomen.[[193]](#footnote-193) Er is voor deze uitspraak gekozen, omdat dit de enige uitspraak is die een opsomming van bagateldelicten geeft, waardoor bij deze vraag volstaan kan worden met de verwijzing naar slecht één uitspraak.

Als de werknemer vervolgens deze vraag beantwoord heeft, is duidelijk of het gaat om “gewone” diefstal of om een bagateldelict. Geeft de werknemer aan dat in zijn geval geen sprake is van een bagateldelict, dan kan hij de overige vragen die betrekking hebben op de bagateldelicten overslaan. De werknemer zal in dat geval toekomen aan de vragen die ingaan op de overige drie gezichtspunten.

Indien de werknemer aan heeft gegeven dat het om een bagateldelict gaat, is het vervolgens van belang om te weten of de werkgever vooraf duidelijk heeft laten weten zulk gedrag niet te tolereren. Vervolgens dienen voor de beslisboom aanvullende vragen met betrekking tot de bagateldelicten gesteld te worden.

De werkgever kan op twee manieren duidelijk hebben gemaakt dat hij dit gedrag niet tolereert. Ten eerste kan de werkgever dit kenbaar maken door middel van beleid, dat is opgesteld in gedrags- en huisregels. Hierin kan vermeld staan dat ook kleine vermogensdelicten niet door de vingers worden gezien. Dit beleid dient vervolgens consequent toegepast te worden of regelmatig kenbaar gemaakt te worden. Ten tweede kan de werkgever dit kenbaar maken door een voorafgaande waarschuwing voor een soortgelijk vergrijp te geven. Bij beide opties is de werknemer duidelijk gewaarschuwd dat ook bij een relatief klein vergrijp een dringende reden wordt aangenomen.[[194]](#footnote-194) Door aan de werknemer te vragen of hij vooraf is gewaarschuwd en indien dat het geval is, op welke wijze hij vooraf is gewaarschuwd, kan daaruit worden opgemaakt of het bagateldelict naar zijn aard en ernst in beginsel een dringende reden oplevert.

In het geval de werknemer aangeeft dat de werkgever vooraf niet duidelijk heeft gemaakt een dergelijke gedraging niet te tolereren, zal de gedraging van de werknemer naar zijn aard en ernst waarschijnlijk geen dringende reden conform artikel 7:677 BW opleveren. Hierdoor zal de werknemer de conclusie ontvangen dat het ontslag op staande voet waarschijnlijk niet terecht is gegeven.

Is de werknemer vooraf wel gewaarschuwd, dan zal het bagateldelict naar zijn aard en ernst in beginsel een dringende reden opleveren. Hierdoor zal de werknemer de beslisboom verder dienen te doorlopen om de overige gezichtspunten te toetsen.

### 5.11.3 De overige gezichtspunten

De overige drie gezichtspunten zijn *de aard van de dienstbetrekking*; *de duur van de dienstbetrekking* *en* *de wijze van dienstvervulling* en *de persoonlijke omstandigheden*. Deze overige gezichtspunten zijn niet imperatief voorgeschreven, maar kunnen meegenomen worden in een eventuele procedure. Dat ze meegenomen kunnen worden, betekent dat ze niet altijd aan bod komen in een procedure. Hierdoor kan losstaand aan de drie gezichtspunten niet het gewicht worden toegekend dat een ontslag niet terecht is gegeven, indien een gezichtspunt in het voordeel van de werknemer uitgelegd kan worden.

Diefstal levert in beginsel namelijk een dringende reden op, de overige drie gezichtspunten kunnen ervoor zorgen dat afgeweken kan worden van deze vuistregel. Hierdoor rees de vraag op welke wijze de overige drie gezichtspunten verwerkt dienen te worden in de beslisboom om te bepalen of in de situatie die de werknemer aangeeft afgeweken kan worden van de hiervoor benoemde vuistregel.

Mr. Sagel gaf als tip na het gezichtspunt *de aard en de ernst* vervolgens het gezichtspunt *de aard van de dienstbetrekking* aan bod te laten komen. Deze tip is opgevolgd.[[195]](#footnote-195) Het gezichtspunt *de aard van de dienstbetrekking* staat stil bij het soort functie dat de werknemer ten tijde van het dienstverband had. Het kan namelijk zo zijn dat van de ene werknemer meer verwacht mag worden dan van de ander.[[196]](#footnote-196) Door aan de werknemer te vragen of hij een vertrouwens- of voorbeeldfunctie had, kan dit gezichtspunt getoetst worden. In het geval de werknemer namelijk een vertrouwens- of voorbeeldfunctie had, zal het de werknemer zwaarder worden aangerekend dat juist hij zich schuldig heeft gemaakt aan de gedraging diefstal.[[197]](#footnote-197) In dat geval zal de gedraging diefstal bijna met zekerheid een dringende reden opleveren. Slechts in het geval zich zeer bijzondere omstandigheden voordoen, kan daarvan worden afgeweken.[[198]](#footnote-198)

Indien de werknemer aangeeft dat hij een vertrouwens- of voorbeeldfunctie had of juist niet, zal in beide gevallen de werknemer de beslisboom verder kunnen doorlopen. Beide groepen zullen toekomen aan de vraag die stilstaat bij de overige twee gezichtspunten: *de duur van de dienstbetrekking* *en* *de wijze van dienstvervulling* en *de persoonlijke omstandigheden*. Deze twee gezichtspunten staan stil bij de bijzondere (persoonlijke) omstandigheden, die mogelijk het dringende karakter van de gedraging *diefstal* weg kunnen nemen.

Bij deze volgende vraag zullen tien (persoonlijke) omstandigheden, die betrekking hebben op deze twee gezichtspunten, opgesomd worden. Deze tien omstandigheden zijn in samenspraak met mr. Sagel opgenomen in deze vraag en staan nader beschreven in bijlage 3.[[199]](#footnote-199) Door vervolgens aan de werknemer te vragen hoeveel situaties of omstandigheden op hem van toepassing zijn, kan getoetst worden of er in zijn geval voldoende bijzondere omstandigheden voordoen om af te wijken van de vuistregel dat diefstal in beginsel een dringende reden oplevert.

Bij het beantwoorden van deze vraag kan de werknemer kiezen uit verschillende categorieën, die ook in overleg met mr. Sagel zijn bedacht. Door het opnemen van deze tien omstandigheden, kunnen de overige twee gezichtspunten in één vraag samen getoetst worden.

Bij een werknemer die een vertrouwens- of voorbeeldfunctie had dienen zich zeer bijzondere omstandigheden voor te doen, wil in zijn geval geen sprake zijn van een dringende reden. Deze groep werknemers kunnen bij het beantwoorden van de vraag daarom uit de categorie 0-8 en 8-10 kiezen, waarbij ze dus aangeven hoeveel omstandigheden op hen van toepassing zijn. Geeft de werknemer aan dat in zijn geval 0-8 omstandigheden van toepassing zijn, dan zal de werknemer de conclusie ontvangen dat zich vermoedelijk onvoldoende bijzondere omstandigheden voordoen, waardoor zijn gedraging een dringende reden zal opleveren. In dat geval is het ontslag op staande voet waarschijnlijk terecht gegeven. De werknemer heeft immers de gehele beslisboom doorlopen, waaruit is gebleken dat voldaan is aan alle drie de deelvereisten. Alleen in het geval de werknemer aangeeft dat 8-10 situaties of omstandigheden op hem van toepassing zijn, kan daaruit worden opgemaakt dat zich vermoedelijk voldoende bijzondere omstandigheden voordoen, waardoor afgeweken kan worden van de vuistregel. Hierdoor is het ontslag op staande voet waarschijnlijk niet terecht gegeven.

In het geval de werknemer aangeeft dat hij niet een vertrouwens- of voorbeeldfunctie had, zal hij bij de beantwoording van deze vraag uit de volgende categorieën kunnen kiezen: 0-3, 3-6 en 6-10.

Wanneer de werknemer de categorie 0-3 invult, zal hij vervolgens de conclusie ontvangen dat in zijn geval vermoedelijk onvoldoende bijzondere omstandigheden zich voordoen om af te wijken van de vuistregel, waardoor het ontslag op staande voet waarschijnlijk terecht is gegeven. Tot zover heeft de werknemer namelijk de beslisboom kunnen doorlopen, waardoor geconcludeerd kan worden dat voldaan is aan alle drie de deelvereisten voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Als de werknemer voor de categorie 3-6 gaat, is het onzeker of zich voldoende bijzondere omstandigheden voordoen om te concluderen dat geen sprake is van een dringende reden. De werknemer zal in dit geval de conclusie ontvangen dat het twijfelachtig is of het ontslag op staande voet stand zal houden. Gaat de werknemer voor de laatste categorie, 6-10, dan zullen zich vermoedelijk voldoende bijzondere omstandigheden voordoen om af te wijken van de vuistregel, waardoor het ontslag op staande voet waarschijnlijk onterecht is gegeven.

Dit was de afsluitende vraag van de beslisboom. Alle drie de deelvereisten zijn stuk voor stuk aan bod gekomen in de beslisboom, waardoor het ontslag op staande voet in zijn geheel is getoetst op de rechtsgeldigheid.

## 5.12 De conclusies

De beslisboom heeft als doel om op voorhand te voorspellen of een ontslag op staande voet terecht of onterecht is verleend. Hierdoor zijn in de beslisboom meerdere conclusies opgenomen.

Bijna alle conclusies die in de beslisboom zijn opgenomen, zullen een indicatie geven of het ontslag op staande voet waarschijnlijk terecht of juist niet terecht is gegeven. Alleen de conclusie bij de beroepstermijn zal deze indicatie niet geven. Dit is namelijk de enige vraag in de beslisboom, die niet inhoudelijk op de zaak ingaat, waardoor daaraan ook geen inhoudelijke conclusie kan worden verbonden.

Daarnaast is ervoor gekozen om voor de beslisboom geen algemene conclusie op te nemen. Bij elk deelvereiste is een andere conclusie opgenomen, zodat de werknemer snapt bij welk vereiste de werkgever waarschijnlijk in de fout is gegaan. Hierdoor weet de werknemer wat hij in een eventuele rechtszaak aan kan voeren.

De conclusie dat het ontslag waarschijnlijk niet terecht is gegeven, kan te allen tijde in de beslisboom naar voren komen. Zodra de werkgever een fout heeft gemaakt ten overstaan van een element, zal de werknemer direct de conclusie ontvangen dat het ontslag op staande voet waarschijnlijk niet terecht is gegeven en de beslisboom zal hiermee voor die werknemer dan ook stoppen. De conclusie dat het ontslag op staande voet waarschijnlijk terecht is gegeven, kan alleen aan het einde van de beslisboom naar voren komen. Dat is namelijk het moment dat alle drie de vereisten voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet getoetst zijn.

Tot slot is er bij elke conclusie die een indicatie geeft of het ontslag terecht is gegeven, het woord *waarschijnlijk* of *twijfelachtig* gebruikt. In de beslisboom zijn namelijk alleen de hoofdlijnen van het ontslag op staande voet uiteengezet, uitzonderingen zijn daardoor niet verwerkt in de beslisboom. De beslisboom geeft daarom een indicatie, maar het kan zijn dat in een eventuele rechtszaak anders wordt geoordeeld. Door het woord *waarschijnlijk* en *twijfelachtig* op te nemen, weet de werknemer dat de conclusie slechts een indicatie is, waarvan afgeweken kan worden.

## 5.13 De vertaling van een schets naar online

Vervolgens zal de uitgetekende versie van de beslisboom in het programma Berkeley Bridge verwerkt worden. In deze paragraaf zal besproken worden hoe vanuit een vel papier tot een beslisboom in het softwareprogramma is gekomen.

Ten tijde van het brainstormen is bekeken of bepaalde delen van de beslisboom, zoals wij die voor ogen hadden, wel op die manier in het softwareprogramma Berkeley Bridge vorm konden worden gegeven. In het geval een uitgedacht deel van de beslisboom in het softwareprogramma kon worden verwerkt, kon dit deel van de beslisboom al opgeslagen worden. Vervolgens was het mogelijk om dit bestand verder uit te werken.

Daarna is ervoor gekozen om korte en eenduidige titels te gebruiken voor het softwareprogramma Berkeley Bridge. Hierdoor is het eenvoudig bepaalde elementen terug te vinden en eventueel aan te passen. In beginsel ontstond het idee alle vragen die betrekking hadden op het bagateldelict, de titel bagateldelict te geven. Ten tijde van invoering van deze titels bleek dat geen gelijknamige titels in het softwareprogramma gebruikt kunnen worden. Er is toen besloten dit op te lossen door de opvolgende titels te nummeren: bagateldelict1, bagateldelict2 en bagateldelict3. Hierdoor blijft het duidelijk om welk vereiste het in de beslisboom gaat.[[200]](#footnote-200)

Tot slot waren de vragen in de uitgetekende versie van de beslisboom genummerd. Gezien het feit dat door sommige antwoorden vragen overgeslagen konden worden, was het niet mogelijk de vragen te nummeren in het softwareprogramma Berkeley Bridge. Hierdoor is een vraagnummering weggelaten in de beslisboom. Verder sprak het softwareprogramma voor zich en was de getekende beslisboom binnen drie dagen in het softwareprogramma verwerkt. In bijlage 2 zijn de vragen van de beslisboom opgenomen. Naar aanleiding van dit gehele proces is een stappenplan gemaakt, zodat een gebruiker in het vervolg geholpen kan worden bij het opstellen van een beslisboom.[[201]](#footnote-201)

## 5.14 Samenvatting

In dit hoofdstuk is bekeken hoe de juridische informatie omtrent het ontslag op staande voet verwerkt dient te worden in een beslisboom van Berkeley Bridge, om vervolgens te concluderen of een ontslag op staande voet terecht of onterecht is gegeven. Zo is dit proces op te delen in drie fases. In fase één zal alle juridische informatie omtrent het onderwerp verzamelt moeten worden. In fase twee zal gebrainstormd worden over de beslisboom en zal de boom op grote vellen papier uitgetekend worden. In fase drie, de laatste fase, zal vervolgens de schets van de boom in het softwareprogramma Berkeley Bridge worden verwerkt. In het volgende hoofdstuk zullen de conclusies en aanbeveling die naar aanleiding van dit hoofdstuk naar voren zijn gekomen, uiteengezet worden. Aangezien hierna de conclusies en aanbevelingen aan bod zullen komen, is in dit hoofdstuk volstaan met een beperktere samenvatting.

# Hoofdstuk 6 Conclusies en aanbevelingen

Het laatste hoofdstuk van dit onderzoek zal stilstaan bij de conclusies en aanbevelingen die naar aanleiding van dit onderzoek naar voren zijn gekomen. In dit hoofdstuk zal uiteen worden gezet op welke wijze de drie deelvereisten voor het ontslag op staande voet verwerkt zijn in de beslisboom van Berkeley Bridge, zodat vooraf voorspeld kan worden of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

## 6.1 Conclusies

Een ontslag op staande voet is pas rechtsgeldig gegeven, indien voldaan is aan de volgende drie deelvereisten: de *dringende reden*, het *onverwijld beëindigen* en *onverwijld mededelen*. Deze drie deelvereisten dienden dan ook verwerkt te worden in de beslisboom, wil men tot de conclusie kunnen komen of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Bij de mededelingseis gaat het erom dat de mededeling van de ontslaggrond onverwijld wordt gegeven en dat het voor de werknemer onmiddellijk duidelijk is waarom hij op staande voet is ontslagen. Op deze twee punten diende dan ook het ontslag op staande voet in de beslisboom te worden getoetst om te kunnen concluderen of voldaan is aan de mededelingseis. Wil het ontslag op staande voet onverwijld zijn medegedeeld, dan dient in beginsel de ontslaggrond niet later dan twee dagen na de opzegging te worden medegedeeld. Door als eerst aan de werknemer te vragen wanneer hij is ontslagen, kon het eerste vereiste van de mededelingseis, de onverwijldheid, getoetst worden. Vervolgens is aan de werknemer gevraagd of het onmiddellijk duidelijk was waarom hij is ontslagen, zodat het tweede vereiste van de mededelingseis in de beslisboom is getoetst. Door het stellen van deze twee vragen is de mededelingseis in zijn geheel aan bod gekomen in de beslisboom. Komt na de beantwoording van deze vragen naar voren dat de werkgever niet voldaan heeft aan de mededelingseis, dan zal de werknemer de conclusie ontvangen dat het ontslag op staande voet niet terecht is gegeven.

Ten overstaan van het vereiste *onverwijld beëindigen* gaat het erom dat de bevoegde functionaris na het ontstaan van het vermoeden onverwijld, dus voortvarend en zorgvuldig, handelt. Vanaf het ontstaan van het vermoeden krijgt de werkgever de mogelijkheid de gedraging van de werknemer te onderzoeken en bewijs te vergaren. Hierbij dient te worden opgemerkt dat wanneer de werkgever inderdaad gebruik maakt van de mogelijkheid om de gedraging te onderzoeken, hij voorafgaand aan dit onderzoek in beginsel de werknemer zal moeten schorsen, wil hij het dienstverband nog onverwijld kunnen beëindigen. Vervolgens zal de werkgever na afronding van het onderzoek, waarbij de feiten omtrent de gedraging vast zijn komen te staan, over dienen te gaan tot het ontslag op staande voet, zodat het ontslag nog onverwijld is gegeven. Hierdoor kon geconcludeerd worden dat de onderwerpen vermoeden, onderzoek, schorsen en afronding van het onderzoek tezamen het gehele vereiste onverwijld beëindigen vormen. Door vragen voor de beslisboom op te stellen die al deze vier onderwerpen toetsen, wordt het vereiste onverwijld beëindigen getoetst. Komt in de beslisboom naar voren dat de werkgever bij een onderwerp onjuist heeft gehandeld, dan zal de werknemer de conclusie ontvangen dat het ontslag op staande voet waarschijnlijk onterecht is gegeven.

Tot slot is het vereiste *dringende reden* verwerkt in de beslisboom, omdat dit vereiste in de beslisboom toegespitst is op de gedraging diefstal, kunnen enkel werknemers die op grond van de gedraging diefstal zijn ontslagen, vragen met betrekking tot dit vereiste in de beslisboom doorlopen. Door aan de werknemer te vragen op grond van welke gedraging hij is ontslagen en in de antwoorden de gedraging diefstal op te nemen, kan bekeken worden of de werknemer de beslisboom verder kan doorlopen.

In het geval de werknemer aangeeft dat hij op grond van een andere gedraging dan diefstal is ontslagen, zal hij de beslisboom niet verder kunnen doorlopen, maar kan wel geconcludeerd worden dat het ontslag op staande voet waarschijnlijk tot zover voldoet aan de andere twee deelvereisten voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Hierdoor eindigt de beslisboom voor de werknemer alsnog met een voor hem inhoudelijke conclusie.

Nadat vervolgens is vastgesteld of de werknemer op grond van diefstal is ontslagen, is beoordeeld of de gedraging die de werknemer aandraagt in zijn gehele omvang gezien kan worden als een dringende reden. In het arrest Schrijver/Van Essen heeft de Hoge Raad vier gezichtspunten geformuleerd waaraan een gedraging kan worden getoetst of sprake is van een dringende reden. In de beslisboom zijn daarom alle vier de gezichtspunten verwerkt in een drietal vragen. De aard en de ernst van de gedraging en de aard van de dienstbetrekking zijn ieder losstaand in een vraag verwerkt. De andere twee gezichtspunten zijn tezamen in één vraag opgenomen, dit omdat deze twee gezichtspunten stilstaan bij de bijzondere (persoonlijke) omstandigheden, die afgewogen dienen te worden tegen het eerste gezichtspunt de aard en de ernst van de gedraging. Door deze twee gezichtspunten samen in één vraag op te nemen, kan middels één vraag worden bepaald of de bijzondere (persoonlijke) omstandigheden op zullen wegen tegen de aard en de ernst van de gedraging. Blijkt uit de laatste vraag, die stilstaat bij de overige twee gezichtspunten, dat sprake is van een dringende reden, dan zal het ontslag op staande voet waarschijnlijk terecht zijn gegeven. De werknemer heeft in dat geval namelijk de gehele beslisboom kunnen doorlopen, waaruit kan worden opgemaakt dat de werkgever in beginsel voldaan heeft aan alle drie de deelvereisten voor het ontslag op staande voet.

Hiervoor is uiteengezet op welke wijze de deelvereisten van het ontslag op staande voet verwerkt zijn in de beslisboom, zodat vervolgens de conclusie getrokken kan worden of een ontslag op staande voet terecht is gegeven. Hieruit kan worden opgemaakt dat het mogelijk is een beslisboom in het softwareprogramma Berkeley Bridge op te stellen, waardoor vervolgens voorspeld kan worden of het ontslag terecht is gegeven. Hierbij dient de kanttekening te worden gemaakt dat in deze beslisboom alleen de hoofdlijnen van de deelvereisten voor het ontslag op staande voet uiteengezet zijn. De bijzondere omstandigheden en/of uitzonderingen konden niet verwerkt worden in de beslisboom, omdat vooraf niet voorspeld kan worden hoe een rechter deze situaties zal beoordelen. Daarnaast zijn er veel uitzonderingen, zodat het qua tijd ook niet mogelijk was deze (deels) aan bod te laten komen in de beslisboom. Indien zich bij de werknemer bijzondere omstandigheden voordoen, zal hij zich tot een advocaat moeten wenden. Deze zal vervolgens uit moeten zoeken hoe de desbetreffende uitzonderingen in het geval van die werknemer beoordeeld zullen gaan worden door een rechter.

## 6.2 Aanbevelingen

Naast de hierboven beschreven conclusies zijn er ook een aantal aanbevelingen die naar aanleiding van dit onderzoek gedaan kunnen worden.

Zo is het allereerst verstandig voorafgaand aan het opstellen van de vragen voor de beslisboom, vast te stellen voor welke doelgroep de beslisboom zal dienen. De bewoordingen in een vraagstelling zijn namelijk anders als een vraag voor een werknemer is dan voor een werkgever. Houd tevens ook rekening met de juridische kennis van je doelgroep. In het geval dat een doelgroep wordt gekozen die geen juridische achtergrond heeft, zullen “lekenvragen” opgesteld dienen te worden, wil het voor de doelgroep duidelijk zijn wat er bedoeld wordt. Daarnaast is het aan te bevelen om voorafgaand aan het maken van de beslisboom, enkele andere juridische beslisbomen te raadplegen. Hierdoor kan een beeld van de beslisboom worden gevormd en kunnen hieruit ideeën worden opgedaan.

Verder geven de makers van Berkeley Bridge enkele handige tips voor het opstellen van een beslisboom, zoals de beslisboom eerst in een opzet te verwerken. De tips van Berkeley Bridge zorgen voor houvast gedurende het onderzoek en zorgen ervoor dat je een beeld krijgt van het proces. Het is dus aan te bevelen om de tips van Berkeley Bridge gedurende het proces bij de hand te houden en voor zover mogelijk op te volgen.

Hierna is het verstandig om bij elk deelvereiste van het ontslag op staande voet na te gaan welke onderwerpen een rol spelen bij dat deelvereiste. Hierdoor kun je over elk onderwerp een vraag formuleren, zodat al deze vragen tezamen ervoor zorgen dat het gehele vereiste getoetst kan worden. Vervolgens dient te worden nagegaan of elk onderwerp van toepassing is op alle werknemers. Zoals in dit onderzoek is behandeld, hoeft de werknemer die direct na ontdekking van de gedraging is ontslagen bijvoorbeeld niet toe te komen aan de vraag die stilstaat bij het onderwerp *onderzoek*. In zijn geval zal immers geen onderzoek zijn verricht.

Vervolgens dient te worden stilgestaan bij de vraag of de werknemer een vraag redelijkerwijs kan beantwoorden. Het kan namelijk zo zijn dat de werknemer de vraag niet kan beantwoorden, omdat hij niet over de informatie beschikt die nodig is voor het geven van een antwoord. In het geval de vraag zo belangrijk is dat deze niet verwijderd kan worden uit de beslisboom, kan bij de antwoorden de optie ‘weet ik niet’ worden opgenomen. Hierdoor wordt voorkomen dat de beslisboom voor de werknemer stilvalt, zonder dat hij de conclusie heeft ontvangen of het ontslag op staande voet terecht of onterecht is gegeven.

Daarnaast komt het wel eens voor dat in de rechtspraak en/of in de wet termen als binnen enkele dagen, binnen een redelijke termijn etc. gebruikt worden. Deze termen dienen voor de beslisboom of te worden omgezet in een exacte termijn of weggelaten te worden. Voor de werknemer die de beslisboom in zal vullen, zal namelijk niet direct duidelijk zijn wat wordt verstaan onder bijvoorbeeld enkele dagen. Is bijvoorbeeld het verstrijken van vijf dagen nog binnen enkele dagen? Door deze begrippen te omzeilen of om te zetten in een exacte termijn, voorkom je onduidelijkheid bij de werknemer.

Ten slotte kan het de Juridische Hogeschool aanbevolen worden om de beslisbomen van Berkeley Bridge op te nemen in de K7. Voor het opstellen van een beslisboom zal een student zich namelijk zeer goed moeten verdiepen in de stof. Om een beslisboom op te stellen, dien je namelijk alle ins en outs van het arbeidsrechtelijke onderwerp te kennen. Door de student de opdracht te geven een beslisboom van een arbeidsrechtelijk onderwerp op te stellen, zal de student na afronding van de beslisboom de lesstof volledig beheersen. Daarnaast leert de student iets nieuws, namelijk het omgaan met een softwareprogramma, waardoor de student nog meer competenties beheerst na het behalen van zijn hbo-rechtendiploma aan de Juridische Hogeschool.

# Literatuurlijst

**Arbeidsrechter 2016**

‘Motiveren opzegging ontslag op staande voet’, *Arbeidsrechter.nl*, 25 april 2016, [www.arbeidsrechter.nl](http://www.arbeidsrechter.nl).

**Quist 2014**

J.P. Quist, *Gezichtspunten in het privaatrecht, in het bijzonder het arbeidsrecht*, Boom Juridische uitgevers 2014.

**De Grauw 2016**

Roland A. de Grauw, ‘Wanneer mag ontslag op staande voet?’, 8 maart 2016, [www.hi-re.nl](http://www.hi-re.nl).

**Judex 2016**

‘Wanneer kan ik op staande voet ontslagen worden?’, *Judex*, 17 februari 2016, [www.judex.nl](http://www.judex.nl).

**Sagel 2013**

S.F. Sagel, *Het ontslag op staande voet*, Wolters Kluwer 2013.

**Sagel, *TRA* 2015/45**

S.F. Sagel,’Het ontslag op staande voet en de WWZ (I)’, *TRA* 2015/45, afl. 5, p.3-11.

**Trevi advocaten 2016**

Nathalie Franse, ‘Ontslag op staande voet: het vereiste van onverwijldheid’, *Trevi advocaten*, 29 maart 2016, [www.trevi-advocaten.nl](http://www.trevi-advocaten.nl).

**Jurisprudentie**

HR 15 februari 1980, *NJ* 1980, 328.

HR 13 mei 1983, *NJ* 1983, 794.

HR 18 mei 1984, *NJ* 1984, 720.

HR 20 november 1987, *NJ* 1988, 282.

HR 23 april 1993, *JAR* 1993/121.

HR 12 februari 1999, *JAR* 1999/102.

HR 21 januari 2000, *NJ* 200, 190.

HR 27 april 2001, *NJ* 2001, 421.

HR 17 december 2010, *NJ* 2011, 351.

HR 20 april 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9532.

Hof Arnhem 27 maart 2012, ECLI:GHARN:2012:BW0693.

Hof Amsterdam 3 april 2012, ECLI:NL:GHAMS:2012:BW2157.

Hof Arnhem-Leeuwarden 4 juni 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:4008.

Hof ’s-Hertogenbosch 27 augustus 2013, ECLI:NL:GHSHE:2013:4258.

Hof Arnhem-Leeuwarden 8 april 2014, ECLI:NL:GHARL:2014:2856.

Hof Arnhem-Leeuwarden 10 juni 2014, ECLI:NL:GHARL:2014:4662.

Hof ’s-Hertogenbosch 2 september 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:3383.

Hof Amsterdam 16 december 2014, ECLI:NLGHAMS:2014:5410.

Rb. Rotterdam 26 juli 2006, ECLI:NL:RBROT:2006:AY5121.

Rb. Haarlem 12 januari 2012, ECLI:NL:RBHAA:2012:BW1136.

Rb. Amsterdam 19 december 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:8731.

1. [www.berkeleybridge.nl](http://www.berkeleybridge.nl) (zoek op *blog*) [↑](#footnote-ref-1)
2. ‘Wanneer kan ik op staande voet ontslagen worden?’, Judex, 17 februari 2016, [www.judex.nl](http://www.judex.nl) (zoek op *ontslag op staande voet*) [↑](#footnote-ref-2)
3. Hof ’s-Hertogenbosch 27 augustus 2013, ECLI:NL:GHSHE:2013:4258. [↑](#footnote-ref-3)
4. Voor een uitgebreidere verantwoording verwijs ik u naar de verantwoording in mijn onderzoeksplan, die in bijlag 1 is opgenomen. [↑](#footnote-ref-4)
5. Sagel 2013, p. 11 en 42. [↑](#footnote-ref-5)
6. Sagel 2013, p. 21. [↑](#footnote-ref-6)
7. HR 15 februari 1980, *NJ* 1980, 328. [↑](#footnote-ref-7)
8. Hof Arnhem- Leeuwarden 10 juni 2014, ECLI:NL:GHARL:2014:4662. [↑](#footnote-ref-8)
9. Sagel 2013, p. 21 en 22. [↑](#footnote-ref-9)
10. HR 27 april 2001, *NJ* 2001, 421. [↑](#footnote-ref-10)
11. Sagel 2013, p. 23. [↑](#footnote-ref-11)
12. Rb. Haarlem 12 januari 2012, ECLI:NL:RBHAA:2012:BW1136. [↑](#footnote-ref-12)
13. Sagel 2013, p. 23. (zie voetnoot 49 van Sagel) [↑](#footnote-ref-13)
14. Sagel 2013, p. 28. [↑](#footnote-ref-14)
15. Sagel 2013, p. 29. [↑](#footnote-ref-15)
16. Sagel 2013, p. 29. [↑](#footnote-ref-16)
17. Sagel 2013, p. 29. [↑](#footnote-ref-17)
18. Sagel 2013, p. 29. [↑](#footnote-ref-18)
19. Sagel 2013, p. 30. [↑](#footnote-ref-19)
20. Sagel 2013, p. 30 en 31. [↑](#footnote-ref-20)
21. Sagel 2013, p. 33. [↑](#footnote-ref-21)
22. Hof Arnhem-Leeuwarden 8 april 2014, ECLI:NL:GHARL:2014:2856. [↑](#footnote-ref-22)
23. Sagel 2013, p. 37. [↑](#footnote-ref-23)
24. Sagel 2013, p. 36. [↑](#footnote-ref-24)
25. Sagel 2013, p. 39. [↑](#footnote-ref-25)
26. Sagel 2013, p. 43. [↑](#footnote-ref-26)
27. Sagel 2013, p. 44. [↑](#footnote-ref-27)
28. Hof Arnhem-Leeuwarden 4 juni 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:4008 en Hof Arnhem-Leeuwarden 8 april 2014, ECLI:NL:GHARL:2014:2856. [↑](#footnote-ref-28)
29. Sagel 2013, p. 71. [↑](#footnote-ref-29)
30. Sagel 2013, p. 73. (zie voetnoot 173 van Sagel) [↑](#footnote-ref-30)
31. Sagel 2013, p. 74 en 75. [↑](#footnote-ref-31)
32. Sagel 2013, p. 47. [↑](#footnote-ref-32)
33. HR 13 mei 1983, *NJ* 1983, 794. [↑](#footnote-ref-33)
34. Sagel 2013, p. 50. [↑](#footnote-ref-34)
35. Sagel 2013, p. 50. [↑](#footnote-ref-35)
36. Sagel 2013, p. 51. [↑](#footnote-ref-36)
37. Nathalie Franse, ‘Ontslag op staande voet: het vereiste van onverwijldheid’, *Trevi advocaten*,29 maart 2016, [www.trevi-advocaten.nl](http://www.trevi-advocaten.nl) (zoek op *onverwijld*) // Hof Amsterdam 16 december 2014, ECLI:NL:GHAMS:2014:5410. [↑](#footnote-ref-37)
38. Sagel 2013, p. 57 en 58. [↑](#footnote-ref-38)
39. Sagel 2013, p. 58. [↑](#footnote-ref-39)
40. Sagel 2013, p. 65. [↑](#footnote-ref-40)
41. Sagel 2013, p. 59. [↑](#footnote-ref-41)
42. HR 21 januari 2000, *NJ* 2000,190. [↑](#footnote-ref-42)
43. Sagel 2013, p. 60. [↑](#footnote-ref-43)
44. Sagel 2013, p. 62. [↑](#footnote-ref-44)
45. Sagel 2013, p. 63. [↑](#footnote-ref-45)
46. Sagel 2013, p. 63. [↑](#footnote-ref-46)
47. Sagel 2013, p. 66. [↑](#footnote-ref-47)
48. Hof Amsterdam 3 april 2012, ECLI:NL:GHAMS:2012:BW2157. [↑](#footnote-ref-48)
49. Sagel 2013, p. 83. [↑](#footnote-ref-49)
50. Sagel 2013, p. 84. [↑](#footnote-ref-50)
51. Sagel 2013, p. 84. [↑](#footnote-ref-51)
52. Sagel 2013, p. 45. [↑](#footnote-ref-52)
53. Roland A. de Grauw 26 januari 2016, ‘Wanneer mag ontslag op staande voet?,8 maart 2016, [www.hi-re.nl](http://www.hi-re.nl) (gevonden op *ontslag op staande voet*) [↑](#footnote-ref-53)
54. Hof Arnhem- Leeuwarden 10 juni 2014, ECLI:NL:GHARL:2014:4662. [↑](#footnote-ref-54)
55. Sagel 2013, p. 46. [↑](#footnote-ref-55)
56. Sagel 2013, p. 53 en p. 67. [↑](#footnote-ref-56)
57. HR 18 mei 1984, *NJ* 1984, 720. [↑](#footnote-ref-57)
58. Sagel 2013, p. 86. [↑](#footnote-ref-58)
59. Hof ’s-Hertogenbosch 2 september 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:3383. [↑](#footnote-ref-59)
60. Sagel 2013, p. 87 en 88. [↑](#footnote-ref-60)
61. Sagel 2013, p. 87. [↑](#footnote-ref-61)
62. Sagel 2013, p. 89 en 90. [↑](#footnote-ref-62)
63. Rb. Rotterdam 26 juli 2006, ECLI:NL:RBROT:2006:AY5121. [↑](#footnote-ref-63)
64. Sagel 2013, p. 92. [↑](#footnote-ref-64)
65. Sagel 2013, p. 92. [↑](#footnote-ref-65)
66. Sagel 2013, p. 94. [↑](#footnote-ref-66)
67. Sagel 2013, p. 113. [↑](#footnote-ref-67)
68. Sagel 2013, p. 114. [↑](#footnote-ref-68)
69. HR 12 februari 1999, *JAR* 1999/102. [↑](#footnote-ref-69)
70. Sagel 2013, p. 271. [↑](#footnote-ref-70)
71. Quist 2014, p.436. [↑](#footnote-ref-71)
72. Quist 2014, p. 437. [↑](#footnote-ref-72)
73. Quist 2014, p. 440. [↑](#footnote-ref-73)
74. Sagel 2013, p. 272. [↑](#footnote-ref-74)
75. Quist 2014, p. 430. [↑](#footnote-ref-75)
76. Quist 2014, p. 430. [↑](#footnote-ref-76)
77. Sagel 2013, p. 274. [↑](#footnote-ref-77)
78. Sagel 2013, p. 273 en Quist 2014, p. 431. [↑](#footnote-ref-78)
79. Quist 2014, p. 432. [↑](#footnote-ref-79)
80. Quist 2014, p. 432. [↑](#footnote-ref-80)
81. Quist 2014, p. 432. [↑](#footnote-ref-81)
82. Quist 2014, p. 433. [↑](#footnote-ref-82)
83. Sagel 2013, p. 275. [↑](#footnote-ref-83)
84. Sagel 2013, p. 275. [↑](#footnote-ref-84)
85. Sagel 2013, p. 276. [↑](#footnote-ref-85)
86. Sagel 2013, p. 277. [↑](#footnote-ref-86)
87. Sagel 2013, p. 283. [↑](#footnote-ref-87)
88. Quist 2014, p. 443. [↑](#footnote-ref-88)
89. Sagel 2013, p. 286. [↑](#footnote-ref-89)
90. HR 20 april 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9532. [↑](#footnote-ref-90)
91. http://www.universiteitvannederland.nl/college/kun-je-ontslagen-worden-voor-het-eten-van-een-handje-pindas/ [↑](#footnote-ref-91)
92. Rechtbank Amsterdam 19 december 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:8731. (verwijst ook naar de strenge leer van de Hoge Raad) [↑](#footnote-ref-92)
93. Sagel 2013, p. 294. [↑](#footnote-ref-93)
94. Sagel 2013, p. 293. [↑](#footnote-ref-94)
95. Quist 2014, p. 445. [↑](#footnote-ref-95)
96. Sagel 2013, p. 305. [↑](#footnote-ref-96)
97. Sagel 2013, p. 306. [↑](#footnote-ref-97)
98. Sagel 2013, p. 306. [↑](#footnote-ref-98)
99. Sagel 2013, p. 307. [↑](#footnote-ref-99)
100. Sagel 2013, p.208. [↑](#footnote-ref-100)
101. Sagel 2013, p. 309. [↑](#footnote-ref-101)
102. Sagel 2013, p. 310. [↑](#footnote-ref-102)
103. Sagel 2013, p. 311. [↑](#footnote-ref-103)
104. Sagel 2013, p. 311 en 312. [↑](#footnote-ref-104)
105. Sagel 2013, p. 312. [↑](#footnote-ref-105)
106. Quist 2014, p. 455. [↑](#footnote-ref-106)
107. Quist 2014, p. 455. (verwijst naar Roozendaal 2009, p. 29.) [↑](#footnote-ref-107)
108. Quist 2014, p. 464. [↑](#footnote-ref-108)
109. Quist 2014, p. 458. [↑](#footnote-ref-109)
110. Sagel 2013, p. 315. [↑](#footnote-ref-110)
111. Sagel 2013, p. 319. [↑](#footnote-ref-111)
112. Sagel 2013, p. 322. [↑](#footnote-ref-112)
113. Sagel 2013, p. 328 en Quist 2014, p. 476. [↑](#footnote-ref-113)
114. Sagel 2013, p. 328. (verwijs naar: HR 17 december 2010, *NJ* 2011, 351 en Hof Arnhem 27 maart 2012, ECLI:GHARN:2012:BW0693.) [↑](#footnote-ref-114)
115. Sagel 2013, p. 328. [↑](#footnote-ref-115)
116. Quist 2014, p. 476. [↑](#footnote-ref-116)
117. Quist 2014, p. 477. [↑](#footnote-ref-117)
118. Sagel 2013, p.330. [↑](#footnote-ref-118)
119. Sagel 2013, p. 330. [↑](#footnote-ref-119)
120. Sagel 2013, p. 331 en Quist 2014, p. 478. [↑](#footnote-ref-120)
121. Quist 2014, p. 478. [↑](#footnote-ref-121)
122. Sagel 2013, p. 335. [↑](#footnote-ref-122)
123. Sagel 2013, p. 336. [↑](#footnote-ref-123)
124. Sagel 2013, p. 336. [↑](#footnote-ref-124)
125. Sagel 2013, p. 337 en 338. [↑](#footnote-ref-125)
126. Sagel 2013, p. 338. [↑](#footnote-ref-126)
127. Sagel 2013, p. 340. [↑](#footnote-ref-127)
128. Quist 2014, p. 479. [↑](#footnote-ref-128)
129. Sagel 2013, p. 342. [↑](#footnote-ref-129)
130. Sagel 2013, p. 342. [↑](#footnote-ref-130)
131. Sagel 2013, p. 343. [↑](#footnote-ref-131)
132. Sagel 2013, p. 434. [↑](#footnote-ref-132)
133. Sagel 2013, p. 344. [↑](#footnote-ref-133)
134. Quist 2014, p.535 en 536. [↑](#footnote-ref-134)
135. Quist 2014, p. 528. [↑](#footnote-ref-135)
136. Quist 2014, p. 482. [↑](#footnote-ref-136)
137. Quist 2014, p. 491 t/m 493. [↑](#footnote-ref-137)
138. Quist 2014, p. 493 t/m 495. [↑](#footnote-ref-138)
139. Quist 2014, p. 501. [↑](#footnote-ref-139)
140. Quist 2014, p. 503 en 504. [↑](#footnote-ref-140)
141. Quist 2014, p. 505. [↑](#footnote-ref-141)
142. Quist 2014, p. 519 en 520. [↑](#footnote-ref-142)
143. Quist 2014, p. 518. [↑](#footnote-ref-143)
144. Sagel 2013, p. 163. [↑](#footnote-ref-144)
145. Sagel, *TRA* 2015/45, p. 4. [↑](#footnote-ref-145)
146. Sagel, *TRA* 2015/45, p. 5. [↑](#footnote-ref-146)
147. Sagel, *TRA* 2015/45, p. 4. [↑](#footnote-ref-147)
148. Sagel, *TRA* 2015/45, p. 5. [↑](#footnote-ref-148)
149. HR 23 april 1993, *JAR* 1993/121. [↑](#footnote-ref-149)
150. Sagel 2013, p. 154. [↑](#footnote-ref-150)
151. Sagel 2013, p. 156. [↑](#footnote-ref-151)
152. Sagel 2013, p. 157. [↑](#footnote-ref-152)
153. Sagel 2013, p. 159. [↑](#footnote-ref-153)
154. Sagel 2013, p. 162. [↑](#footnote-ref-154)
155. HR 20 november 1987*, NJ* 1988, 282. [↑](#footnote-ref-155)
156. Sagel 2013, p. 165. [↑](#footnote-ref-156)
157. Sagel 2013, p. 166. [↑](#footnote-ref-157)
158. Sagel 2013, p. 168. [↑](#footnote-ref-158)
159. Sagel 2013, p. 155. [↑](#footnote-ref-159)
160. Sagel 2013, p. 169. [↑](#footnote-ref-160)
161. Sagel 2013, p. 104. [↑](#footnote-ref-161)
162. Sagel 2013, p. 206. [↑](#footnote-ref-162)
163. Sagel 2013, p. 174. [↑](#footnote-ref-163)
164. Sagel 2013, p. 175. [↑](#footnote-ref-164)
165. Sagel 2013, p. 174. [↑](#footnote-ref-165)
166. [www.berkeleybridge.nl](http://www.berkeleybridge.nl) (gezocht via *download*) [↑](#footnote-ref-166)
167. [www.berkeleybridge.nl](http://www.berkeleybridge.nl) (gezocht via *blog*) [↑](#footnote-ref-167)
168. [www.berkeleybridge.nl](http://www.berkeleybridge.nl) (gezocht via *richtlijnen beslismodel*) [↑](#footnote-ref-168)
169. [www.berkeleybridge.nl](http://www.berkeleybridge.nl) (gezocht via *richtlijnen beslismodel*) [↑](#footnote-ref-169)
170. www.ontslagchecker.nl [↑](#footnote-ref-170)
171. Sagel, *TRA* 2015/45, p. 4. [↑](#footnote-ref-171)
172. Sagel, *TRA* 2015/45, p. 4. [↑](#footnote-ref-172)
173. Bijlage 3. [↑](#footnote-ref-173)
174. Sagel 2013, p. 154. [↑](#footnote-ref-174)
175. Sagel 2013, p. 21. [↑](#footnote-ref-175)
176. Sagel 2013, p. 33. [↑](#footnote-ref-176)
177. Bijlage 3. [↑](#footnote-ref-177)
178. Sagel 2013, p. 51. [↑](#footnote-ref-178)
179. Sagel 2013, p. 32. [↑](#footnote-ref-179)
180. Sagel 2013, p. 21. [↑](#footnote-ref-180)
181. Bijlage 3. [↑](#footnote-ref-181)
182. Sagel 2013, p. 45. [↑](#footnote-ref-182)
183. Sagel 2013, p. 119 en 120. [↑](#footnote-ref-183)
184. Sagel 2013, p. 459. [↑](#footnote-ref-184)
185. HR 18 mei 1984, *NJ* 1984, 720. [↑](#footnote-ref-185)
186. Bijlage 3. [↑](#footnote-ref-186)
187. Sagel 2013, p 92 en 93. [↑](#footnote-ref-187)
188. Quist 2014, p. 441 en 442. [↑](#footnote-ref-188)
189. Sagel 2013, p. 272. [↑](#footnote-ref-189)
190. Sagel 2013, p. 273 en Quist 2014, p. 431. [↑](#footnote-ref-190)
191. Sagel 2013, p. 273. [↑](#footnote-ref-191)
192. HR 20 april 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9532. [↑](#footnote-ref-192)
193. Rb. Amsterdam 19 december 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:8731. [↑](#footnote-ref-193)
194. Sagel 2013, p. 291. [↑](#footnote-ref-194)
195. Bijlage 3. [↑](#footnote-ref-195)
196. Sagel 2013, p. 305. [↑](#footnote-ref-196)
197. Sagel 2013, p. 307. [↑](#footnote-ref-197)
198. Bijlage 3. [↑](#footnote-ref-198)
199. Bijlage 3. [↑](#footnote-ref-199)
200. Bijlage 4. [↑](#footnote-ref-200)
201. Bijlage 5. [↑](#footnote-ref-201)