WEL DIEFSTAL, GEEN DRINGENDE REDEN

De invloed van de persoonlijke omstandigheden en bedrijfsregels op een toetsing van ontslag op staande voet bij diefstal.

Naam student : Huda al Yassiri
Studentnummer : 1745484
Organisatie : Janssens Den Boef Advocaten
Opdrachtgever : Monné van Loon
Inleverdatum : 7 juni 2022, versie 1
Aantal woorden (excl. bijlagen en voetnoten) : 13.152

# Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt het adviesrapport; wel diefstal, geen dringende reden. Dit adviesrapport is gemaakt in het kader van het afstuderen HBO-rechten aan de Hogeschool Utrecht. De opdrachtgever voor dit adviesrapport is Janssens Den Boef Advocaten.

Ik bedank het team van Janssens Den Boef Advocaten en mijn docenten van de Hogeschool Utrecht.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Huda al Yassiri

Houten, juni 2022

# Samenvatting

In dit onderzoek wordt er antwoord gegeven op de hoofdvraag: ‘Welke aanbevelingen kan ik Janssens Den Boef Advocaten geven met behulp van jurisprudentieonderzoek zodat zij hun werkgeverscliënten kunnen adviseren over de persoonlijke omstandigheden en de bedrijfsregels die invloed kunnen hebben op de toetsing van de kantonrechter bij een ontslag op staande voet wegens diefstal?’

De aanleiding van dit onderzoek is dat Janssens Den Boef Advocaten geen goed beeld heeft over de omstandigheden die een rol spelen bij de toetsing van een ontslag op staande voet bij diefstal. In dit onderzoek is de focus gelegd op werkgeverscliënten die een werknemer op staande voet ontslaan wegens diefstal. Als de werknemer het niet eens is met het ontslag kan hij een procedure starten bij de kantonrechter. De kantonrechter kan het ontslag op staande voet in sommige gevallen onterecht beoordelen omdat de dringende reden niet subjectief dringend is. De dringende reden is volgens de jurisprudentie niet subjectief dringend als er omstandigheden zwaarder wegen dan het belang van de werkgever. Als de dringende reden niet subjectief dringend is dan is er geen sprake van een dringende reden en is het ontslag volgens de kantonrechter onrechtmatig gegeven. In dit adviesrapport wordt er onderzoek gedaan naar de toetsing van de kantonrechter bij een ontslag op staande voet wegens diefstal.

De werkgevercliënt moet in beginsel aan de wettelijke vereisten van een ontslag op staande voet voldoen. Het eerste vereiste is de dringende reden, deze is beschreven in artikel 7:678 BW. Het tweede vereiste is dat de werkgever de dringende reden op grond van artikel 7:677 direct dient mede te delen aan de werknemer. Het direct mededelen aan de werknemer wordt ook wel de onverwijldheidseis genoemd. Het derde vereiste is de mededeling. De mededelingseis komt meestal samen met de onverwijldheidseis maar deze twee vereisten staan toch los van elkaar. De onverwijldheidseis is de eis dat de werkgever de dringende reden direct dient mede te delen. De mededelingseis is de eis dat de werkgever de mededeling schriftelijk of mondeling geeft. Als de werkgever onderzoek verricht naar de dringende reden kan het langer duren om de dringende reden onverwijld kenbaar te maken, dat is volgens de jurisprudentie geoorloofd. Als de werkgever aan één van de drie vereisten niet voldoet is het ontslag op staande voet hoe dan ook onrechtmatig gegeven.

Naast de wettelijke vereisten gebruikt de kantonrechter andere factoren die meewegen bij de toetsing van een ontslag op staande voet. Volgens het jurisprudentieonderzoek is gebleken dat er rekening moet worden gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en de bedrijfsregels van de werkgever. De kantonrechter kan deze meewegen bij de toetsing van een ontslag op staande voet wegens diefstal.

De opdrachtgever vraagt bij een intakegesprek niet aan de werkgevercliënt of hij rekening hield met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer of met de bedrijfsregels die de werkgevercliënt opstelde. De aanbevelingen voor Janssens Den Boef Advocaten zijn om bij een intakegesprek met een werkgevercliënt de checklist[[1]](#footnote-2) na te gaan en daardoor advies te geven over de procedure. De persoonlijke omstandigheden kunnen een nadelige invloed hebben voor de werkgevercliënt als deze zwaarder wegen dan het belang van de werkgevercliënt. De kantonrechter oordeelt dan het ontslag op staande voet terecht. Als de persoonlijke omstandigheden niet zwaarder wegen dan het belang van de werkgevercliënt heeft dit een voordelige invloed op de procedure. De kantonrechter kan het ontslag dan terecht beoordelen. De bedrijfsregels zijn voordelig voor de werkgevercliënt als er duidelijke en heldere regels staan over de gevolgen van diefstal en als deze ook kenbaar zijn gemaakt aan de werknemer. De werkgevercliënt kan de bedrijfsregels aanvoeren in de procedure. Als de bedrijfsregels niet duidelijk zijn of niet kenbaar zijn gemaakt kan dit tegen de werkgevercliënt gebruikt worden. De invloed van de bedrijfsregels zijn dan nadelig voor de werkgevercliënt. De kantonrechter kan het ontslag dan onterecht oordelen. De waarde van de diefstal speelt ook een belangrijke rol. Bij een grote vorm van diefstal weegt meestal het belang van de werkgever zwaarder dan de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. De grote of kleine vorm van diefstal is bij elke werkgever anders. Bij een grote werkgever kan € 20,00 geen omzetverlies zijn. Bij een kleinere werkgever met een kleine winstmarge kan € 20,00 wel een grote vorm van diefstal zijn.

# Afkortingen

*BW*
Burgerlijk Wetboek

*Sr*
Wetboek van Strafrecht

# Woordenlijst

*Bagateldelict*Een kleine vorm van diefstal en/of verduistering van een werknemer met grote gevolgen voor de werkgever.

*Onverwijld*Iets wat onmiddellijk gebeurt zonder uitstel.

*Standaardarrest*Een uitspraak van de Hoge Raad in Nederland met algemene formulier een leidraad inhoudt voor de rechtspraktijk.

*Werkgevercliënt*Een cliënt die werkgever is.

*Zerotolerancebeleid*Een beleid die de werkgever heeft waarin geen enkele overtreding wordt toegestaan, ongeacht de ernst of impact van de overtreding.

# Inhoudsopgave

[Voorwoord 2](#_Toc108787212)

[Samenvatting 3](#_Toc108787213)

[Afkortingen 5](#_Toc108787214)

[Woordenlijst 5](#_Toc108787215)

[Inhoudsopgave 6](#_Toc108787216)

[Hoofdstuk 1: inleiding 8](#_Toc108787217)

[1.1. Aanleiding 8](#_Toc108787218)

[1.2. Probleembeschrijving 8](#_Toc108787219)

[1.3. Juridisch kader 10](#_Toc108787220)

[1.4. Doelstelling 11](#_Toc108787221)

[1.5. Centrale vraag 11](#_Toc108787222)

[1.6. Deelvragen 11](#_Toc108787223)

[1.7. Leeswijzer 11](#_Toc108787224)

[Hoofdstuk 2: eisen van een ontslag op staande voet 13](#_Toc108787225)

[2.1. Inleiding 13](#_Toc108787226)

[2.2. Dringende reden 13](#_Toc108787227)

[2.3. Onverwijlde mededeling 14](#_Toc108787228)

[2.4. Stelplicht en bewijslast 16](#_Toc108787229)

[2.5. Ontslag op staande voet wegens diefstal 17](#_Toc108787230)

[2.6. Gevolgen na ontslag op staande voet 18](#_Toc108787231)

[2.7. Tussenconclusie 18](#_Toc108787232)

[Hoofdstuk 3: persoonlijke omstandigheden werknemer 19](#_Toc108787233)

[3.1. Inleiding 19](#_Toc108787234)

[3.2. Persoonlijke omstandigheden 19](#_Toc108787235)

[3.3. Functioneren van de werknemer 20](#_Toc108787236)

[3.4. Duur dienstverband 21](#_Toc108787237)

[3.5. Fysieke en mentale gezondheid werknemer 22](#_Toc108787238)

[3.6. Financiële positie werknemer 23](#_Toc108787239)

[3.7. Ouder van een kind 23](#_Toc108787240)

[3.8. Tussenconclusie 24](#_Toc108787241)

[Hoofdstuk 4: bedrijfsregels werkgever 26](#_Toc108787242)

[4.1. Inleiding 26](#_Toc108787243)

[4.2. Belang bedrijfsregels 26](#_Toc108787244)

[4.3. Zerotolerancebeleid 27](#_Toc108787245)

[4.4. Resultaten jurisprudentie 27](#_Toc108787246)

[4.5. Tussenconclusie 28](#_Toc108787247)

[Hoofdstuk 5: huidige werkwijze Janssens Den Boef Advocaten 30](#_Toc108787248)

[5.1. Inleiding 30](#_Toc108787249)

[5.2. Dossieronderzoek 30](#_Toc108787250)

[5.3. Zitting bijwonen 31](#_Toc108787251)

[5.4. Tussenconclusie 32](#_Toc108787252)

[Hoofdstuk 6: conclusie en aanbevelingen 33](#_Toc108787253)

[6.1. Conclusie 33](#_Toc108787254)

[6.2. Aanbevelingen 36](#_Toc108787255)

[Bronnenlijst 37](#_Toc108787256)

[Literatuur 37](#_Toc108787257)

[Overige bronnen 37](#_Toc108787258)

[Beroepsproduct checklist 39](#_Toc108787259)

[Toelichting beroepsproduct 41](#_Toc108787260)

[Bijlage 1: jurisprudentie uitwerking 42](#_Toc108787261)

[Bijlage 2: praktijkonderzoek 51](#_Toc108787262)

# Hoofdstuk 1: inleiding

## 1.1. Aanleiding

Als de werkgever een werknemer moet ontslaan op staande voet is dit nooit makkelijk. Daarnaast moet het ontslag op staande voet ook rechtmatig zijn. De werkgever kan een werknemer op grond van artikel 7:677 BW op staande voet ontslaan als de werknemer ernstig verwijtbaar handelt[[2]](#footnote-3). Er moet dan volgens de wet sprake zijn van een dringende reden[[3]](#footnote-4). Dringende redenen zijn zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die als gevolg hebben dat het van de werkgever niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren[[4]](#footnote-5). De opdrachtgever staat een werkgever bij die een dringende reden had en een werknemer heeft ontslagen op staande voet. De dringende reden die de werkgevercliënt heeft moet zowel objectief dringend als subjectief dringend zijn. Een dringende reden die objectief dringend is wil zeggen dat het aannemelijk is dat elke werkgever in dat geval de werknemer op staande voet zou ontslaan. Een dringende reden is subjectief dringend als de werkgever de dringende reden zelf ook als dringend ervaart en rekening houdt met alle omstandigheden van het geval[[5]](#footnote-6).

Diefstal is één van de dringende redenen genoemd in artikel 7:678 lid 2 BW. Diefstal is volgens artikel 310 Sr een strafbaar feit maar toch oordeelt de rechter in sommige gevallen dat het geen subjectief dringende reden is. In het zogenaamde Hema-arrest[[6]](#footnote-7) oordeelde de Hoge Raad dat een ontslag op staande voet wegens diefstal onterecht was. De werkgever moest volgens de Hoge Raad rekening houden met de omstandigheden van de werknemer. Deze omstandigheden moeten worden afgewogen tegen de ernst van de dringende reden. Het ontslag op staande voet moet volgens de Hoge Raad redelijk zijn in verhouding met wat de werknemer heeft gedaan. De werknemer die is ontslagen door de werkgevercliënt voert aan dat er geen rekening is gehouden met zijn omstandigheden en er daarom geen dringende reden is. De werknemer voert ook aan dat de dringende reden niet subjectief dringend is omdat er niet met alle omstandigheden rekening is gehouden.

In de rechtspraktijk wordt het hierdoor onduidelijk: de werknemer pleegt een strafbaar feit en er is sprake van een dringende reden, en alsnog is het ontslag op staande voet onterecht. De wet geeft verder geen uitleg over een subjectief dringende reden. Daarnaast geeft de wet ook geen toelichting over de ‘omstandigheden van het geval’ waar rekening mee moet worden gehouden. Het is onduidelijk welke omstandigheden dit zijn en hoe deze een rol spelen bij de rechtsgeldigheid van een ontslag op staande voet wegens diefstal. Het is onduidelijk hoe de subjectief dringende reden wordt beoordeeld door de rechter. Een duidelijke omschrijving van de omstandigheden die invloed hebben op een subjectief dringende reden zoals diefstal mist. De opdrachtgever heeft geen goed beeld over het verloop van een procedure van de toetsing ontslag op staande voet omdat de omstandigheden die een rol spelen niet in de wet staan.

## 1.2. Probleembeschrijving

*Opdrachtgever en doelgroep*
Janssens den Boef Advocaten is een klein advocatenkantoor gevestigd in Houten. Het advocatenkantoor bestaat uit vier advocaten waarvan één, mr. Janssens, de eigenaar is van het kantoor. Het advocatenkantoor bestaat verder uit drie secretaresses en één administratrice. De secretaresses ondersteunen de advocaten door dictaten uit te werken, telefoontjes beantwoorden, e-mails beantwoorden, procedurelijsten bijhouden en dossiers beheren. De administratrice verzorgt de totale financiële administratie van het advocatenkantoor, de personeelsadministratie en de loonadministratie.

Ik werk zelf ook bij het advocatenkantoor als werkstudent. In mijn derde studiejaar liep ik hier stage. Daarna ben ik hier deeltijd blijven werken. Mijn taken bestaan onder andere uit secretarieel werk en ondersteuning voor de advocaten bijvoorbeeld door middel van jurisprudentieonderzoek.

De opdrachtgever is mr. Van Loon. Mr. Van Loon is één van de vier advocaten op het kantoor. Hij is gespecialiseerd in arbeidsrecht en staat zowel werkgevers als werknemers bij. Mr. Van Loon adviseert zijn cliënten en staat ze waar nodig is bij in een procedure bij de rechter.

De doelgroep voor het onderzoek en beroepsproduct is de opdrachtgever, mr. Van Loon en zijn cliënten. In het onderzoek wordt de focus gelegd op cliënten van mr. Van Loon die werkgevers zijn en een werknemer op staande voet ontslaan wegens diefstal.

*Praktijkprobleem*
Uit het intakegesprek met de opdrachtgever blijkt dat er op dit moment geen duidelijkheid is over de omstandigheden die invloed hebben op een subjectief dringende reden bij diefstal. De opdrachtgever staat wel eens cliënten bij die werkgevers zijn en een werknemer op staande voet ontslaan wegens diefstal. Voor de opdrachtgever is het lastig om een werkgever bij te staan die een werknemer op staande voet heeft ontslagen wegens diefstal. De opdrachtgever beschikt namelijk niet over de kennis van de omstandigheden die de rechter meeneemt in de beoordeling van een rechtmatig ontslag op staande voet wegens diefstal. De dringende reden moet subjectief dringend zijn, dat betekent dat de werkgever de dringende reden zelf ook als dringend moet ervaren. Een subjectief dringende reden is benoemd in de jurisprudentie[[7]](#footnote-8) maar behoeft meer motivering voor de opdrachtgever en zijn werkgeverscliënten.

Een recent voorbeeld uit de praktijk van de opdrachtgever is als volgt. De opdrachtgever staat een werkgevercliënt bij die een werknemer op staande voet heeft ontslagen wegens diefstal. De werkgevercliënt merkte dat er een verlies van omzet was en vermoedde dat dit kwam door verduistering van het bedrijfsinkomen. De werkgevercliënt schakelde een bedrijfsrecherche in die onderzoek deed. Er bleek sprake te zijn van geldverduistering en dus diefstal. De werknemer is ontslagen op staande voet wegens diefstal, een dringende reden op grond van artikel 7:677 BW en artikel 7:678 BW. De werknemer was het niet eens met dit ontslag op staande voet en startte een procedure bij de kantonrechter op grond van artikel 7:681 BW. De werkgevercliënt moest de dringende reden zien te stellen en te bewijzen aan de kantonrechter[[8]](#footnote-9). De kantonrechter vernietigde het ontslag op staande voet. De kantonrechter vond dat de dringende reden niet subjectief dringend[[9]](#footnote-10) was. Dat betekent dat de werkgevercliënt deze dringende reden zelf ook als dringend moet ervaren, dat was volgens de kantonrechter niet het geval. Het ontslag op staande voet was volgens de kantonrechter daarom onterecht.

Ondanks het feit dat de werknemer diefstal pleegt kan de kantonrechter in eerste aanleg oordelen dat het ontslag op staande voet onterecht is omdat er geen subjectief dringende reden is. De kantonrechter vond in bovengenoemd voorbeeld dat de werkgevercliënt niet alle omstandigheden van het geval in aanmerking nam en de dringende reden daarom niet subjectief was. Het is onduidelijk om welke omstandigheden dit gaat en wanneer dit geldt. De opdrachtgever wil dit duidelijk hebben zodat hij werkgeverscliënten kan adviseren over het verloop van een procedure van een toetsing ontslag op staande voet. De opdrachtgever wil in zulke gevallen een goede inschatting kunnen maken voor de werkgeverscliënten over de procedures bij de kantonrechter. Door middel van jurisprudentie onderzoek ik de eisen en omstandigheden die invloed hebben op de toetsing van een ontslag op staande voet wegens diefstal.

## 1.3. Juridisch kader

Op grond van artikel 7:671 lid 1 onderdeel c BW kan de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen zonder schriftelijke instemming van de werknemer. Dit artikel is in samenhang met artikel 7:677 BW daarin wordt benoemd dat zowel de werkgever als de werknemer bevoegd is een arbeidsovereenkomst op te zeggen als er sprake is van een dringende reden. Dit artikel is van belang omdat het de mogelijkheid biedt voor de werkgever om een werknemer op staande voet te mogen ontslaan. In dit geval leg ik de focus op de werkgever, omdat dit de doelgroep is. In artikel 7:677 BW staat ook dat het ontslag op staande voet moet voldoen aan drie vereisten:

* onverwijldheidseis: het ontslag moet per direct worden gegeven;
* dringende reden: op grond van artikel 7:678 BW en
* mededelingseis: de dringende reden van het ontslag moet worden medegedeeld.

In artikel 7:678 BW worden de dringende redenen benoemd die een werkgever moet hebben om een werknemer op staande voet te mogen ontslaan. Dit artikel sluit aan bij artikel 7:677 BW. Volgens artikel 7:678 BW is diefstal een dringende reden. Diefstal is niet alleen een dringende reden maar ook een strafbaar feit volgens artikel 310 Sr.

De dringende reden moet subjectief en objectief zijn. Het Hof in Den Haag[[10]](#footnote-11) oordeelde dat dringende redenen moeten worden beschouwd als zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer die ten gevolge hebben dat de werkgever de arbeidsovereenkomst wil beëindigen. Het Hof vond, dat bij een dringende reden alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking moeten worden genomen.

Stel dat de werkgever een werknemer ontslaat wegens een dringende reden, dan moet de werkgever deze reden ook als dringend ervaren. Ik verwijs in dit geval nogmaals naar het Hema arrest[[11]](#footnote-12). In dit arrest was een werknemer op staande voet ontslagen op grond van diefstal. Hierin oordeelde de Hoge Raad dat bij de beoordeling van ontslag op staande voet de persoonlijke omstandigheden van het geval in aanmerking moeten worden genomen. Volgens de Hoge Raad moeten de persoonlijke omstandigheden van de werknemer worden afgewogen tegen de ernst van de dringende reden. De rechter motiveert zijn beoordeling verder niet. Er moet worden gekeken naar uitspraken van meerdere rechters door middel van een uitgebreid jurisprudentieonderzoek. Door andere uitspraken te onderzoeken kan ik de andere feiten en omstandigheden die de rechter meeneemt in zijn beslissing verder toelichten en onderbouwen. Ik onderzoek daarbij jurisprudentie waar de rechter een ontslag op staande voet wegens diefstal terecht beoordeelt en jurisprudentie waarin de rechter dit onterecht beoordeelt. Dit doe ik zodat er een betrouwbaar beeld is van de feiten en omstandigheden die ik zal vaststellen.

## 1.4. Doelstelling

Het doel is dat de opdrachtgever zijn werkgevercliënt kan adviseren over de toetsing van een ontslag op staande voet wegens diefstal. Hiermee heeft de opdrachtgever een beter beeld over de procedure en beoordeling van de rechter en kan hij de werkgeverscliënten adviseren over de slagingskans. De opdrachtgever kan dan inschatten in welke gevallen de kans is dat de kantonrechter het ontslag op staande voet rechtmatig oordeelt en in welke gevallen onrechtmatig. Zowel de opdrachtgever als de werkgeverscliënten hebben straks een beter beeld over de rechtsgeldigheid van een ontslag op staande voet door middel van het beroepsproduct.

*Beroepsproduct*
Ik maakte voor de opdrachtgever een checklist die hij kan voorleggen aan zijn werkgeverscliënten. De checklist gaat de vereisten af van een ontslag op staande voet. De omstandigheden die een rol spelen worden ook opgenomen in de checklist. De checklist bestaat uit meerdere onderdelen. Het eerste onderdeel zijn de wettelijke vereiste van een ontslag op staande voet. Aan al deze eisen moet de werkgevercliënt voldoen, deze eisen zijn cumulatief. De andere punten in de checklist zijn de omstandigheden die invloed kunnen hebben op de toetsing van de kantonrechter. De slagingskans wordt onderaan de checklist toegelicht.

Op die manier weet de opdrachtgever en de werkgeverscliënten of het ontslag op staande voet wegens diefstal een kans heeft op succes in de procedure of niet. De punten die in de checklist worden gezet zijn afkomstig van feiten en omstandigheden die de rechters meewegen. Dit is vastgesteld door middel van het jurisprudentieonderzoek.

## 1.5. Centrale vraag

Welke aanbevelingen kan ik Janssens Den Boef Advocaten geven met behulp van jurisprudentieonderzoek zodat zij hun werkgeverscliënten kunnen adviseren over de persoonlijke omstandigheden en de bedrijfsregels die invloed kunnen hebben op de toetsing van de kantonrechter bij een ontslag op staande voet wegens diefstal?

## 1.6. Deelvragen

Deelvraag recht 1: aan welke eisen moet de werkgever zich houden om een werknemer op staande voet te ontslaan?

Deelvraag recht 2: op welke manier hebben de persoonlijke omstandigheden van de werknemer invloed op de beoordeling van de kantonrechter bij een ontslag op staande voet wegens diefstal?

Deelvraag recht 3: op welke manier hebben de bedrijfsregels van de werkgever invloed op de beoordeling van de kantonrechter bij een ontslag op staande voet wegens diefstal?

Deelvraag praktijk: wat is de huidige werkwijze waarmee Janssens Den Boef Advocaten werkgeverscliënten adviseren en bijstaan in een procedure over de rechtsgeldigheid van een ontslag op staande voet wegens diefstal?

## 1.7. Leeswijzer

In ‘hoofdstuk 2: eisen van een ontslag op staande voet’ worden de eisen van een ontslag op staande voet benoemd en toegelicht. In ‘hoofdstuk 3: persoonlijke omstandigheden werknemer’ worden de persoonlijke omstandigheden van de werknemer behandeld door middel van jurisprudentie. In ‘hoofdstuk 4: bedrijfsregels werkgever’ worden de bedrijfsregels van de werkgever behandeld door middel van jurisprudentie. In ‘hoofdstuk 5: huidige werkwijze Janssens Den Boef Advocaten’ wordt de werkwijze van Janssens Den Boef advocaten behandeld door middel van een dossieronderzoek en een verslag van het bijwonen van een zitting. Tot slot wordt in ‘hoofdstuk 6: conclusie en aanbevelingen’ een conclusie en aanbevelingen voor Janssens Den Boef advocaten gegeven. In de bijlagen staat het jurisprudentieonderzoek, verslag van het bijwonen van de zitting en het beroepsproduct.

# Hoofdstuk 2: eisen van een ontslag op staande voet

## 2.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de eerste deelvraag behandeld: ‘Aan welke eisen moet de werkgever zich houden om een werknemer op staande voet te ontslaan?’ De kantonrechter kijkt bij de toetsing van een ontslag op staande voet als eerst naar de vereisten van hoe het ontslag is gegeven en door welke reden. Een ontslag op staande voet brengt veel gevolgen met zich mee. Het is daarom belangrijk voor de werkgever om aan de eisen te voldoen bij het geven van een ontslag op staande voet. De wettelijke vereisten van een ontslag op staande voet worden in dit hoofdstuk beschreven. Het eerste vereiste wordt genoemd en toegelicht in paragraaf 2.2., de tweede vereiste in paragraaf 2.3. en de derde vereiste in paragraaf 2.4. Vervolgens wordt er uitleg gegeven over een ontslag op staande voet wegens diefstal in paragraaf 2.5. en wat de gevolgen zijn na een ontslag op staande voet in paragraaf 2.6. In paragraaf 2.7. wordt een tussenconclusie gegeven.

## 2.2. Dringende reden

Allereerst moet er voor een ontslag op staande voet een dringende reden zijn. Een dringende reden is het handelen of nalaten dat zo ernstig is dat de werkgever de arbeidsovereenkomst niet langer kan laten voortduren[[12]](#footnote-13). Op grond van artikel 7:671 lid 1 onderdeel c BW kan de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen zonder schriftelijke instemming van de werknemer. Dit artikel is in samenhang met artikel 7:677 BW lid 1 daarin wordt beschreven dat zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst onverwijld mag opzeggen om een dringende reden, onder onverwijlde mededeling (wordt besproken in paragraaf 2.3.) van die reden aan de wederpartij. De dringende redenen zijn vastgelegd in artikel 7:678 BW voor de werkgever en in artikel 7:679 BW voor de werknemer. In dit onderzoek wordt de focus gelegd op de werkgever.

De dringende redenen die in artikel 7:678 BW worden benoemd zijn:

* valse sollicitatie;
* ernstige onbekwaamheid;
* herhaalde dronkenschap;
* diefstal en fraude;
* belediging en bedreiging;
* verboden verleiding;
* (poging tot) vernieling;
* gevaarzetting;
* schending geheimhouding;
* weigering opdracht;
* ernstig plichtverzuim of
* geen arbeid door roekeloosheid.

De werknemer kan in sommige gevallen ook op staande voet worden ontslagen als er geen sprake is van de genoemde dringende redenen uit artikel 7:678 BW. Het kan ook een feit zijn die de werknemer herhaalt. De Hoge Raad oordeelde in 2003[[13]](#footnote-14) dat herhaling van het niet voldaan aan een redelijke opdracht van de werkgever in beginsel een dringende reden kan opleveren. In een recente uitspraak oordeelde de kantonrechter[[14]](#footnote-15) dat een ontslag op staande voet rechtsgeldig is als de werknemer structureel te laat komt. De werkgever moet wel de werknemer hiervoor waarschuwen. Te laat komen is geen dringende reden op grond van artikel 7:678 BW, maar als dit structureel gebeurt kan het een dringende reden opleveren. Hieruit kan worden geconcludeerd dat indien de werknemer meerdere waarschuwingen heeft gekregen er ook een dringende reden kan ontstaan. Deze theorie heet ook wel de ’druppel-emmer-theorie’[[15]](#footnote-16). Er is sprake van een druppel-emmer-theorie als de werknemer weet of redelijkerwijze moet weten dat zijn toekomstige daad of gedraging door de werkgever als een dringende reden kan worden gezien.

De dringende reden moet zowel objectief dringend als subjectief dringend zijn om aan een rechtmatig ontslag te voldoen. De dringende reden is objectief dringend als het voor iedereen duidelijk is dat het om een ernstige situatie gaat. De dringende reden is subjectief dringend als de werkgever dit ook als dringend ervaart en van hem niet langer kan worden verwacht de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het Hof in Den Haag[[16]](#footnote-17) oordeelde dat dringende redenen moeten worden beschouwd als zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer die ten gevolge hebben dat de werkgever de arbeidsovereenkomst wil beëindigen. Dat betekent dat de dringende reden ook subjectief dringend moet zijn. Het Hof vond dat er bij een dringende reden naar alle omstandigheden van het geval moest worden gekeken.

De Hoge Raad bevestigde in 2018[[17]](#footnote-18) dat bij een dringende reden moet worden gekeken naar alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang. De werkgever moet de dringende reden zelf ook als dringend ervaren. De werkgever moet volgens de Hoge Raad rekening houden met de aard en ernst van de gedragingen van de werknemer. De dringende reden moet dus subjectief dringend zijn. Als de dringende reden subjectief dringend is kan er een verwijt worden gemaakt jegens de werknemer en is het ontslag op staande voet terecht.

## 2.3. Onverwijlde mededeling

De tweede eis voor rechtmatig ontslag op staande voet door de werkgever is dat de werkgever dit direct aan de werknemer moet mededelen. De werkgever moet op grond van artikel 7:677 lid 1 BW de dringende reden onverwijld mededelen aan de werknemer. Een onverwijld ontslag op staande voet houdt in dat de werkgever na ontdekking van de dringende reden niet lang mag wachten, de werkgever moet het zo snel mogelijk aan de werknemer kenbaar maken. De werkgever kan de dringende reden aan de werknemer mondeling en/of schriftelijk mededelen. Het wordt geadviseerd om de mededeling schriftelijk te doen om te voorkomen dat de werknemer de onverwijlde mededeling ontkent bij de kantonrechter.[[18]](#footnote-19) De Hoge Raad benadrukt zelfs in 2016[[19]](#footnote-20) dat een ontslagmededeling moet worden gehaviltext. Dat betekent dat het voor de werknemer duidelijk moet zijn welke dringende reden leidt tot het ontslag op staande voet. Dit moet volgens de Hoge Raad zowel mondeling als schriftelijk duidelijk worden uitgelegd.

De werknemer moet de dringende reden en het ontslag op staande voet dat kenbaar is gemaakt ook begrijpen. De kantonrechter in Rotterdam[[20]](#footnote-21) benadrukt in een recente uitspraak dat de werkgever van de werknemer in een e-mail het ontslag kenbaar maakte met zeer algemene bewoordingen. De werkgever heeft niet gespecificeerd wat zij bedoelen met arrogant en onprofessioneel gedrag, de dringende reden voor de werkgever. De kantonrechter in Rotterdam oordeelt dat het ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven omdat er niet is voldaan aan de mededelingseis.

De Hoge Raad geeft in 2016[[21]](#footnote-22) uitleg over waarom de eis is gesteld dat een ontslag op staande voet onverwijld moet worden medegedeeld aan de werknemer. De Hoge Raad stelt vast dat de werknemer onmiddellijk en duidelijk moet weten welke eigenschappen of gedragingen leiden tot het ontslag op staande voet. Volgens de Hoge Raad moet de werknemer na deze mededeling kunnen beraden of de dringende reden juist is. De Hoge Raad benadrukt dat de werkgever niet altijd het ontslag hoeft mede te delen. De werkgever hoeft een ontslag op staande voet niet mede te delen in een uitzonderlijk geval wanneer de dringende reden voor de werknemer duidelijk is. Voor de werknemer moet er gelet op de omstandigheden geen enkele twijfel bestaan hierover. Als het ontslag op staande voet duidelijk is voor de werknemer, bijvoorbeeld omdat hij hier al voor is gewaarschuwd dan accepteert de rechter de afwezigheid van de mededelingseis[[22]](#footnote-23).

Hoewel het tijdstip dat de dringende reden ter kennis is gekomen voor de werkgever beslissend is, is er voor de werkgever in sommige gevallen een korte tijd gegund om nader onderzoek te verrichten.[[23]](#footnote-24) De werkgever kan in sommige gevallen het ontslag op staande voet niet meteen kenbaar maken aan de werknemer. Bijvoorbeeld als de werkgever onderzoek verricht, het onderzoek voorzichtig verricht om onrust in het bedrijf te voorkomen, juridisch advies inwint of bewijsmateriaal verzamelt.[[24]](#footnote-25) Nadat de werkgever onderzoek verricht moet de dringende reden meteen kenbaar worden gemaakt.

Het Hof oordeelde in 2019[[25]](#footnote-26) dat het ontslag op staande voet onterecht was gegeven door de werknemer omdat de dringende reden niet onverwijld werd medegedeeld. De werkgever liet een onderzoek plaatsvinden en kreeg de uitkomst op 21 juni 2018 binnen. Vijf dagen later, op 26 juni 2018 maakte de werkgever dit aan de werknemer kenbaar. Volgens het Hof heeft de werkgever niet voldaan aan de onverwijldheidseis. Het ontslag op staande voet was dan ook volgens het Hof onterecht gegeven.

In een andere zaak[[26]](#footnote-27) waarin de werkgever tien dagen na het bekijken van camerabeelden het ontslag op staande voet aan de werknemer kenbaar maakte, oordeelde de kantonrechter dat er wel was voldaan aan de onverwijldheidseis. Er was sprake van verduistering door de werknemer, dit werd op de camerabeelden gezien. De werkgever maakte de dringende reden na tien dagen pas kenbaar omdat de werkgever de beelden bestudeerde en overleg voerde met een detectivebureau. Uit deze uitspraak kan worden vastgesteld dat de werkgever moet bewijzen waarom er wordt gewacht na een onderzoek. De duur van een onderzoek moet wel in verhouding staan tot de tijd die in redelijkheid nodig is. De kantonrechter benadrukt in 2019[[27]](#footnote-28) dat indien de werkgever onderzoek wil verrichten dit voortvarend moet gebeuren. De voortvarendheid is volgens de kantonrechter afhankelijk van de omstandigheden van het geval, zoals de aard en omvang van een eventueel noodzakelijk onderzoek. In deze zaak deed de werkgever twee maanden over een onderzoek, volgens de kantonrechter was de dringende reden eerder in dit onderzoek al duidelijk. De kantonrechter vond daarom dat er niet was voldaan aan de onverwijldheidseis.

## 2.4. Stelplicht en bewijslast

Uit de vorige paragraaf blijkt dat er voor de werkgever in sommige gevallen tijd wordt gegeven om nader onderzoek te verrichten. In deze gevallen rust de stelplicht en bewijslast dat het ontslag onverwijld is kenbaar gemaakt op de werkgever. Zoals in paragraaf 2.3. is beschreven kan de werkgever onderzoek verrichten door juridisch advies in te winnen, bewijsmateriaal te verzamelen of door camerabeelden te onderzoeken. Als de werknemer de dringende reden betwist moet de werkgever kunnen stellen en bewijzen dat er wel sprake is van een dringende reden. De stelplicht en bewijslast moet, in tegenstelling tot de werknemer, de werkgever wel voldoende motiveren. Dit komt omdat de gevolgen van een ontslag op staande voet voor de werknemer ingrijpend kunnen zijn[[28]](#footnote-29). De werkgever moet het aannemelijk maken dat hij de werknemer ontslaat om de reden die hij kenbaar maakt en niet om een andere reden[[29]](#footnote-30).

De werkgever kan de dringende reden motiveren door middel van bewijs van het verrichte onderzoek of door camerabeelden. Uit twee recente uitspraken blijkt dat er sprake moet zijn van correcte en volledige werking van het camerasysteem. In de uitspraak van de kantonrechter Limburg in 2017[[30]](#footnote-31) zijn er camerabeelden vastgesteld van de werknemer die diefstal pleegt waarin hij alleen van achteren is gefilmd. De kantonrechter benadrukt in deze uitspraak dat de camerabeelden vragen oproepen en het niet duidelijk te zien is of de werknemer diefstal pleegt. Het ontslag op staande voet is door de werkgever onrechtmatig gegeven omdat een bewijslast ontbreekt. In de tweede recente uitspraak oordeelde het Hof Den Haag in 2021[[31]](#footnote-32) dat het ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven omdat de camerabeelden niet duidelijk zijn. Er is in deze uitspraak ook niet duidelijk te zien of de werknemer diefstal pleegt op de camerabeelden. Ook hier ontbreekt de bewijslast van de werkgever.

In het zogenaamde Schrijver/Van Essen arrest[[32]](#footnote-33) heeft de Hoge Raad, naar oud recht vastgesteld dat bij een dringende reden de omstandigheden van het geval moeten worden beoordeeld. Naar aanleiding van deze uitspraak in samenhang met de uitspraak van de Hoge Raad in 2002[[33]](#footnote-34) is er een ‘gezichtspuntencatalogus’ opgesteld door Quist[[34]](#footnote-35). Hierin worden de omstandigheden die ertoe doen bij een dringende reden beschreven. Volgens Quist moet er rekening worden gehouden met de volgende punten:

1. de aard en ernst van de dringende reden die de werkgever stelt;
2. de aard van de dienstbetrekking;
3. de duur van de dienstbetrekking;
4. de wijze waarop de werknemer de dienstbetrekking vervulde;
5. de persoonlijke omstandigheden zoals; leeftijd en de gevolgen van het ontslag op staande voet.

De werkgever dient de eerste twee punten te benoemen bij een ontslag op staande voet. Indien de werknemer de dringende reden, punt 1, betwist kan de werknemer binnen twee maanden een procedure starten. De werknemer heeft in dat geval ook een stelplicht, de werknemer moet namelijk beargumenteren waarom er geen sprake is van een dringende reden. De werknemer kan punt 3 benoemen, de duur van de dienstbetrekking staat vast dit hoeft de werknemer alleen te onderbouwen. Verder moet de werknemer volgens Quist punt 4 en 5 aannemelijk maken, dit zijn de persoonlijke omstandigheden die de werknemer zelf moet bewijzen[[35]](#footnote-36). Op de werkgever rust dan de bewijslast om punt 1 tot 5 te verdedigen en te onderbouwen.

## 2.5. Ontslag op staande voet wegens diefstal

Diefstal is in artikel 7:678 lid 2 sub d BW expliciet genoemd als dringende reden. Er is volgens artikel 310 Sr sprake van diefstal als iemand enig goed dat geheel of ten dele aan een ander toebehoort wegneemt, met het oogmerk om het zich wederrechtelijk toe te eigenen. Als de werknemer iets zonder toestemming heeft weggenomen kan de werkgever dit als een dringende reden ervaren en de werknemer ontslaan op staande voet. Het ontslag op staande voet als gevolg van diefstal door de werknemer wordt ook wel bagateldelict genoemd. Bagateldelicten zijn in de praktijk een aparte categorie. Juristen vinden dat de rode draad moeilijk is te ontdekken[[36]](#footnote-37). Uit het zogenaamde Bijenkorf-arrest in 2012[[37]](#footnote-38) blijkt dat in sommige gevallen sprake is van bagateldelicten. In het Bijenkorf-arrest wordt vooral de focus gelegd op de bedrijfsregels die de werkgever heeft op het moment van diefstal door de werknemer. Dit wordt verder toegelicht in hoofdstuk 4.

De diefstal die de werknemer pleegt hoeft niet zwaar te wegen tegenover de werkgever en kostbaar te zijn[[38]](#footnote-39). Het kan in sommige gevallen ook gaan over het vertrouwen dat tussen de werknemer en werkgever is beschadigd. Een voorbeeld hiervan is een bekende uitspraak van het Kantongerecht Utrecht in 1995[[39]](#footnote-40) waarin de werknemer een tijgerbroodje at tijdens zijn werkzaamheden. Het Kantongerecht oordeelde dat er sprake was van diefstal. Een ander voorbeeld is een bekende uitspraak van het Kantongerecht Amsterdam in 2014[[40]](#footnote-41). Hierin had de werknemer € 0,50 gestolen. Het Kantongerecht oordeelde ondanks de kleine vorm van diefstal dat het ontslag op staande voet rechtmatig was gegeven.

Op de werkgever rust dan de bewijslast om te bewijzen dat de werknemer diefstal pleegt. Volgens de Hoge Raad in 2016[[41]](#footnote-42) is het noodzakelijk dat alle elementen van diefstal worden bewezen. De Hoge Raad benadrukt dat de werkgever moet vaststellen dat de werknemer heeft gestolen en deze dringende reden ook aan de werknemer kenbaar maakt.

De werkgever moet dus kunnen aantonen dat de werknemer daadwerkelijk diefstal heeft gepleegd. De werkgever kan dit vaststellen door middel van camerabeelden. In het Wennekes arrest oordeelde de Hoge Raad dat als er geen alternatieven zijn om diefstal aan te tonen dan moet de werkgever de camerabeelden laten zien. Volgens de parlementaire geschiedenis[[42]](#footnote-43) moet de werkgever de werknemer wel op de hoogte stellen dat er camerabeelden worden gemaakt. Als de werkgever gebruik maakt van verborgen camera’s is er sprake van een privacy inbreuk bij de werknemer. De camerabeelden die de werkgever dan als bewijs gebruikt zijn onrechtmatig verkregen. In 2014 oordeelde de Hoge Raad[[43]](#footnote-44) dat een onrechtmatig verkregen bewijs niet per definitie wil zeggen dat de bewijslevering ontoelaatbaar is. De Hoge Raad oordeelde dat een inbreuk op de persoonlijke levenssfeer in beginsel onrechtmatig is tenzij er sprake is van een rechtvaardigingsgrond.

## 2.6. Gevolgen na ontslag op staande voet

Zowel voor de werkgever als de werknemer zijn er gevolgen voor een ontslag op staande voet. Als de werknemer het niet eens is met de dringende reden kan hij op grond van artikel 7:681 BW binnen twee maanden na het gegeven ontslag de kantonrechter verzoeken om het te vernietigen. Daarnaast kan de werknemer op grond van artikel 7:672 lid 10 BW schadevergoeding eisen voor het onrechtmatig gegeven ontslag op staande voet. Als de werknemer langer dan 24 maanden in dienst is geweest bij de werkgever dan kan hij een transitievergoeding eisen op grond van artikel 7:673 BW. Ook kan de werkgever op grond van artikel 7:681 lid 1 onder a BW een billijke vergoeding eisen.

In paragraaf 2.4. is beschreven dat de werknemer de dringende reden kan betwisten. De werknemer moet dan de kantonrechter overtuigen waarom de dringende reden niet aanwezig is. De werknemer kan de dringende reden betwisten door de persoonlijke omstandigheden aan te voeren[[44]](#footnote-45). Zowel de werknemer als de werkgever kunnen de bedrijfsregels aanvoeren[[45]](#footnote-46). Op grond van artikel 7:686 BW mag zowel de werknemer als de werkgever na een beslissing van de kantonrechter in hoger beroep en in cassatie.

## 2.7. Tussenconclusie

In dit hoofdstuk is er antwoord gegeven op de eerste deelvraag: ‘Aan welke eisen moet de werkgever zich houden om een werknemer op staande voet te ontslaan?’ De werkgever kan de werknemer op staande voet ontslaan indien er sprake is van een dringende reden die de werkgever onverwijld kenbaar maakt. De dringende reden moet zowel objectief dringend als subjectief dringend zijn. Bij een dringende reden die subjectief dringend is moet de werkgever de dringende reden zelf ook als dringend ervaren. Bij sommige omstandigheden dienen de belangen van de werkgever en van de werknemer tegen elkaar te worden afgewogen. Er wordt dan gekeken naar de aard en de ernst van de dringende reden die de werkgever vaststelt.

De onverwijlde mededeling dient duidelijk te zijn voor de werknemer. De werknemer moet duidelijk weten wat de dringende reden is voor het ontslag op staande voet. Dit kan zowel mondeling als schriftelijk worden gedaan. De werkgever mag niet lang wachten met het kenbaar maken van het ontslag op staande voet. De werkgever mag alleen wachten met het kenbaar maken indien hij onderzoek verricht naar de dringende reden. Als de resultaten van het onderzoek duidelijk worden of kenbaar zijn voor de werkgever, dient hij dit meteen aan de werknemer kenbaar te maken. Als de werknemer diefstal heeft gepleegd dient de werkgever dit te bewijzen. De werkgever kan dit bewijzen door middel van camerabeelden.

Tot slot kan de werknemer na het ontslag op staande voet binnen twee maanden de kantonrechter verzoeken het te vernietigen. De werknemer kan in de procedure de kantonrechter om een vergoeding vragen. Zowel de werknemer als de werkgever kan na de procedure bij de kantonrechter in hoger beroep of in cassatie.

# Hoofdstuk 3: persoonlijke omstandigheden werknemer

## 3.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de tweede deelvraag behandeld: ‘Op welke manier hebben de persoonlijke omstandigheden van de werknemer invloed op de beoordeling van de kantonrechter bij een ontslag op staande voet wegens diefstal?’ In het vorige hoofdstuk zijn de vereisten van een ontslag op staande voet genoemd. Deze vereisten staan in de wet, een deel daarvan in de jurisprudentie. In dit hoofdstuk worden de persoonlijke omstandigheden van de werknemer genoemd die zijn vastgesteld in de jurisprudentie. In paragraaf 3.2. worden de persoonlijke omstandigheden in hoofdlijnen beschreven. In paragraaf 3.3. tot 3.7. worden de verschillende soorten persoonlijke omstandigheden genoemd. In deze paragrafen is door middel van jurisprudentie uitwerking beschreven hoe de kantonrechter dit beoordeelt. Er worden verschillende factoren benoemd waar de kantonrechter rekening mee kan houden. De jurisprudentie is uitgewerkt in bijlage 1 en wordt verwezen met zaaknummers. De jurisprudentie uitwerking bestaat uit recente jurisprudentie vanaf 2015 door de kantonrechters in heel Nederland. In paragraaf 3.8. wordt een tussenconclusie gegeven van dit hoofdstuk.

## 3.2. Persoonlijke omstandigheden

De werkgever kan de werknemer op staande voet ontslaan op grond van een dringende reden[[46]](#footnote-47). Het hangt van concrete omstandigheden van het geval af, waaronder de aard en de duur van de dienstbetrekking en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Bijvoorbeeld de leeftijd van de werknemer, de gevolgen van het ontslag voor de werknemer, de wijze waarop de werknemer de dienstbetrekking vervulde of het handelen en nalaten van een dringende reden[[47]](#footnote-48). De Hoge Raad bevestigde dit in een standaardarrest Van Essen/ Schrijvers[[48]](#footnote-49). Van dit standaardarrest maakte Quist een gezichtspuntencatalogus[[49]](#footnote-50).

Als de werknemer wordt ontslagen op staande voet kan de werknemer op grond van artikel 7:681 BW binnen twee maanden de kantonrechter verzoeken het ontslag op staande voet te vernietigen[[50]](#footnote-51). De werknemer moet in de procedure zijn persoonlijke omstandigheden aanvoeren. Op het moment van het ontslag op staande voet is het niet vereist dat de werkgever alle persoonlijke omstandigheden van de werknemer weet. Dit mag bij de kantonrechter worden aangevoerd door de werknemer, ook als de werkgever hierover niets wist. Het is aan de werkgever en de werknemer om de kantonrechter te informeren over alle omstandigheden die een rol spelen[[51]](#footnote-52). Dit betekent ook dat als de werknemer niet zijn persoonlijke omstandigheden aanvoert de rechter dit niet hoeft mee te wegen. De Hoge Raad oordeelde in een standaardarrest in 2001 dat als de werknemer niet zijn persoonlijke omstandigheden aanvoert de rechter dit niet hoeft mee te wegen in de beslissing of het ontslag op staande voet rechtmatig of onrechtmatig is gegeven[[52]](#footnote-53). Hieruit kan worden geconcludeerd dat de werknemer altijd zijn persoonlijke omstandigheden aanvoert bij een procedure.

De persoonlijke omstandigheden spelen een rol bij de beoordeling of de dringende reden subjectief dringend is. In paragraaf 2.3. is uitgelegd dat een dringende reden subjectief dringend moet zijn. Dat wil zeggen dat de werkgever dit ook als dringend moet ervaren en niet alleen omdat het volgens de wet een dringende reden is. Dat de dringende reden subjectief dringend moet zijn blijkt uit het Hema-arrest[[53]](#footnote-54) waarin de Hoge Raad benadrukte dat bij een ontslag op staande voet de persoonlijke omstandigheden van de werknemer moeten worden afgewogen tegen de ernst van de dringende reden. Ook in een ander standaardarrest Prins/Hema[[54]](#footnote-55) oordeelde de Hoge Raad dat een ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven. De persoonlijke omstandigheden van de werknemer wogen zwaarder dan het belang van de werkgever. Deze persoonlijke omstandigheden bestaan uit meerdere gevallen: functioneren van de werknemer (paragraaf 3.3.), duur van dienstverband (paragraaf 3.4.), fysieke en mentale gezondheid van de werknemer paragraaf 3.5.), de financiële positie van de werknemer (paragraaf 3.6.) en of de werknemer een ouder is[[55]](#footnote-56) (paragraaf 3.7.). De verschillende soorten van persoonlijke omstandigheden worden uitgelegd in de volgende paragrafen.

## 3.3. Functioneren van de werknemer

Het functioneren van de werknemer is punt vier van de gezichtspuntencatalogus van Quist[[56]](#footnote-57). Volgens Quist moet de wijze waarop de werknemer de dienstbetrekking vervuld worden meegewogen bij de beslissing of de dringende reden subjectief dringend is en het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven.

De werknemer kan zijn goed functioneren dan ook aanvoeren als persoonlijke omstandigheid bij de kantonrechter. Een voorbeeld hiervan is zaak 11[[57]](#footnote-58) en zaak 15[[58]](#footnote-59). De werknemers plegen een kleine vorm van diefstal maar functioneren verder goed. De vorm van diefstal gebeurt dan ook niet structureel, anders is er ook geen sprake van goed functioneren. De kantonrechter Overijssel in 2016 in zaak 11 en de kantonrechter Noord-Holland in 2020 in zaak 15 benadrukken dat er een lichtere sanctie moet worden gegeven in plaats van een ontslag op staande voet.

Volgens Quist is het functioneren van de werknemer soms een verzachtend effect maar niet altijd voldoende om een dringende reden te compenseren. Een voorbeeld hiervan is de uitspraak van de rechtbank Den Haag in 2015 in zaak 1[[59]](#footnote-60). De kantonrechter wijst in zaak 1 het verzoek van de werknemer die goed functioneert af omdat het niet de dringende reden compenseert. De dringende reden is voor de werkgever namelijk ook dringend, de werkgever heeft in dit geval een kleine winstmarge en diefstal is dan erg nadelig. Het is voor de werkgever een grote vorm van diefstal. De functie van de werknemer speelt ook een rol bij ‘het functioneren van de werknemer’. Als de werknemer een hoge functie heeft dan kan dit ook dienen als persoonlijke omstandigheid bij het vaststellen van een dringende reden. In zaak 2[[60]](#footnote-61) heeft de werknemer een hoge functie en wordt gezien als de tweede man in het filiaal, toch oordeelt de kantonrechter Midden-Nederland in 2016 het ontslag op staande voet wegens diefstal rechtmatig. De kantonrechter benadrukt dat de persoonlijke omstandigheid niet zwaarder weegt dan de diefstal omdat de diefstal structureel gebeurt. Uit het oordeel van de kantonrechter in zaak 1 en 2 blijkt dat als er een grote vorm van diefstal is, het belang van de werkgever zwaarder weegt dan de persoonlijke omstandigheden.

## 3.4. Duur dienstverband

Bij de beoordeling of er sprake is van een dringende reden moet er worden gekeken naar de duur van het dienstverband van de werknemer. Dit is punt drie van de gezichtspuntencatalogus van Quist[[61]](#footnote-62). De lengte van het dienstverband kan als belangrijke factor worden gezien bij de beoordeling van een ontslag op staande voet. Als een werknemer een ruime tijd in dienst is bij de werkgever heeft hij veel vertrouwen opgebouwd. Als de werknemer vervolgens een dringende reden geeft aan de werkgever kan de werkgever op basis van het vertrouwen minder snel vaststellen dat hij geen enkel vertrouwen heeft. In tegenstelling tot de werknemer met een kort dienstverband kan de werkgever eerder het ontslag op staande voet geven omdat er minder vertrouwen is opgebouwd[[62]](#footnote-63).

Het verschil tussen de werknemer met een lang dienstverband en de werknemer met een kort dienstverband kan meestal komen door de leeftijd[[63]](#footnote-64). Volgens de wet is leeftijdsdiscriminatie54 verboden. De duur van het dienstverband mag daarom alleen worden meegewogen indien het om het vertrouwen gaat tussen de werknemer en de werkgever. Een voorbeeld van een werknemer met een jonge leeftijd is te vinden in zaak 3[[64]](#footnote-65). In zaak 3 oordeelt de kantonrechter Rotterdam in 2017 dat het ontslag op staande voet rechtmatig is gegeven. De werknemer wordt op staande voet ontslagen wegens diefstal. De werknemer neemt een gratis actieproduct bodylotion mee en de werkgever ervaart dit als diefstal. De werknemer is 19 jaar en heeft een kort dienstverband. De kantonrechter neemt deze omstandigheden mee in zijn beoordeling. De kantonrechter vindt dat de werknemer makkelijk in aanmerking kan komen voor een nieuwe baan en ook niet veel te verliezen heeft. Dit betekent dat een ontslag op staande voet geen ernstig gevolg is voor een werknemer met een kort dienstverband en een jonge leeftijd. De werknemer beschadigt het vertrouwen van de werkgever en daarom is volgens de kantonrechter de dringende reden subjectief dringend. Uit zaak 3 valt op te maken dat als de werknemer een kort dienstverband heeft het vertrouwen eerder beschadigd raakt dan een werknemer met een lang dienstverband.

De duur van het dienstverband wordt alleen meegewogen als het functioneren van de werknemer voldoende is. Deze twee punten worden vaak samen gewogen maar staan echter los van elkaar. Als het functioneren van de werknemer voldoende is kan de duur van het dienstverband als hulp factor dienen[[65]](#footnote-66). De duur van het dienstverband en goed functioneren van de werknemer dient niet altijd als factor om een ontslag op staande voet te vernietigen, een voorbeeld hiervan is zaak 1. In zaak 1 neemt de werknemer het goed functioneren en het vijf jaar dienstverband mee als persoonlijke omstandigheden. De werknemer pleegt diefstal en wordt ontslagen op staande voet. De werkgever voert aan dat er sprake is van een kleine winstmarge en dat er zelfs bij een kleine vorm van diefstal streng gehandhaafd moet worden. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtmatig is gegeven. De kantonrechter vindt de aard en de ernst van de dringende reden zwaarder wegen dan de persoonlijke omstandigheden, ondanks dat het een kleine vorm van diefstal is.

In zaak 11 oordeelt de kantonrechter dat het ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven. De werkneemster neemt ongevraagd snoepjes en drankjes mee tijdens haar werkzaamheden. Na het ontslag op staande voet voert zij aan dat zij dit niet wist en daarbij een dienstverband heeft van 23 jaar met goed functioneren. De kantonrechter neemt de duur van het dienstverband mee in de beoordeling. Hieruit is te concluderen dat in zaak 1 de werkgever aanvoert dat hij een kleine winstmarge heeft, de kleine vorm van diefstal ervaart de werkgever in zaak 1 dan ook als dringend. In zaak 11 ervaart de werkgever dit niet als dringend en is de dringende reden ook niet subjectief dringend. De snoepjes en drankjes die de werkneemster in zaak 11 meeneemt is geen groot verlies voor de werkgever.

## 3.5. Fysieke en mentale gezondheid werknemer

Persoonlijke omstandigheden die niet direct een relatie hebben met het werk kunnen worden meegewogen bij een dringende reden. De fysieke en mentale gezondheid van de werknemer kan bijvoorbeeld ook een rol spelen bij het meewegen van een dringende reden. Een voorbeeld dat de Hoge Raad in 2004 in een standaardarrest[[66]](#footnote-67) geeft is: psychische gesteldheid van de werknemer, alcoholproblemen, depressiviteit en gezondheidsziektes.

De fysieke en mentale gezondheid van de werknemer rechtvaardigt een ontslag op staande voet als de werkgever twijfelt over de integriteit en betrouwbaarheid van de werknemer. Dit bevestigt de kantonrechter Noord-Holland in 2018 in zaak 4[[67]](#footnote-68). In zaak 4 is er sprake van een grote vorm van diefstal. Het gaat om een bedrag van € 595.000,00 waarvan € 145.000,00 is terugbetaald. In zaak 4 bevestigt een specialist dat de werknemer leidt aan depressie waarin suïcidaliteit licht wordt ingeschat en de werknemer een gokverslaving heeft. Ondanks de fysieke en mentale gezondheid van de werknemer is het ontslag op staande voet rechtmatig gegeven door de werkgever. De kantonrechter benadrukt verder dat een gokverslaving geen logische aanleiding is voor de diefstal die de werknemer pleegde. Hieruit kan worden opgemaakt dat de werknemer een logische aanleiding moet aantonen tussen de fysieke en mentale gezondheid en de dringende reden.

Niet alleen de logische aanleiding moet worden aangetoond door de werknemer maar ook de fysieke en mentale gezondheid moet goed worden onderbouwd. In zaak 7[[68]](#footnote-69) oordeelde de kantonrechter Noord-Holland in 2021 dat het ontslag op staande voet rechtmatig is gegeven. De persoonlijke omstandigheid die de werkneemster aanvoerde was niet onderbouwd. De werkneemster voerde alleen aan dat het ontslag op staande voet een negatieve invloed zou hebben op de mentale problemen die zij al heeft. De kantonrechter vindt dan ook niet dit een logische aanleiding zou kunnen zijn van de diefstal die zij pleegde.

De kantonrechter Rotterdam oordeelde in 2016 in zaak 12[[69]](#footnote-70) dat een ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven. De autistische stoornis die de werkneemster aanvoert ziet de kantonrechter als een logische aanleiding van de diefstal die zij pleegde. Door de autistische stoornis van de werkneemster kon zij de schriftelijke regels waarin staat dat diefstal een aanleiding kan zijn tot ontslag op staande voet, niet lezen. Daarnaast vroeg de werkneemster voor een mondelinge uitleg bij de regels, maar dat kreeg zij niet. Hieruit kan worden opgemaakt dat de kantonrechter rekening houdt met wat de werknemer voor het ontslag op staande voet aanvoerde waardoor het ontslag op staande voet kan worden voorkomen. Als de werkneemster wel mondelinge uitleg kreeg dan had zij begrepen dat de diefstal een aanleiding kan zijn tot een ontslag op staande voet. Het kenbaar maken van de bedrijfsregels wordt verder toegelicht in hoofdstuk 4.

## 3.6. Financiële positie werknemer

De financiële positie van de werknemer kan een rol spelen bij de beslissing of de dringende reden subjectief dringend is. De financiële positie van de werknemer zegt iets over de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Het ontslag op staande voet kan voor de werknemer grote financiële gevolgen hebben. In een standaardarrest[[70]](#footnote-71) in 2000 voerde de werknemer aan dat het ontslag op staande voet grote financiële gevolgen voor hem zou hebben. De werknemer werkte bij de Hema en nam op zijn laatste werkdag twee blikken motorolie mee. De Hoge Raad was van mening dat de rechtbank in eerste aanleg de persoonlijke omstandigheden van de werknemer niet meenam. De Hoge Raad oordeelde dat het ontslag op staande voet onrechtmatig was gegeven.

Het ontslag op staande voet zorgt ervoor dat de werknemer geen loon heeft en geen WW-uitkering dat zijn grote financiële gevolgen met name als de werknemer hier al mee kampt. De financiële gevolgen van de werknemer rechtvaardigt geen ontslag op staande voet als de werknemer zoals in zaak 5[[71]](#footnote-72) dit onvoldoende motiveert. De werknemer in zaak 5 heeft in totaal € 6.000,00 aan goederen gestolen, de kantonrechter Noord-Holland in 2018 vindt de persoonlijke omstandigheid van de werknemer daarom niet zwaarder wegen. Hieruit kan worden geconcludeerd dat de werknemer de financiële gevolgen duidelijk moet motiveren en ook moet motiveren dat het zwaarder weegt dan de diefstal die is gepleegd. Het bedrag dat de werknemer in zaak 5 heeft gestolen is bijna niet te rechtvaardigen, het is een grote vorm van diefstal. In zaak 13[[72]](#footnote-73) en 14[[73]](#footnote-74) oordeelde de kantonrechter Noord-Holland in 2017 en de kantonrechter Limburg in 2017 dat het ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven. In zaak 13 en 14 ging de diefstal om het consumeren van iets wat werd weggegooid. Hieruit kan worden opgemaakt dat de kantonrechter kijkt naar de waarde van de diefstal die de werknemer pleegt. In zaak 13 en 14 zijn de werknemers ouder van een kind. Als de werknemer zorgdraagt voor één of meerdere kinderen kunnen de financiële gevolgen groter zijn bij een ontslag op staande voet. Dit wordt verder toegelicht in paragraaf 3.7.

## 3.7. Ouder van een kind

Als de werknemer zorgdraagt voor een kind en hij daardoor in een slechte financiële positie kan raken, kan dit worden meegewogen door de kantrechter bij de toetsing van een ontslag op staande voet. Dit stelde de kantonrechter vast in 2008[[74]](#footnote-75). De kantonrechter oordeelde dat op grond van de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, de werknemer na het ontslag in een slechte financiële positie zou raken met zijn gezin en twee minderjarige kinderen.

Als de werknemer een ouder is van een kind kan dat in samenhang met zijn verslechterde financiële positie worden aangevoerd bij de kantonrechter. Deze twee persoonlijke omstandigheden staan wel los van elkaar. De financiële positie van de werknemer kan namelijk ook worden aangevoerd als de werknemer geen ouder is van een kind, dit staat beschreven in paragraaf 3.6.

In zaak 6[[75]](#footnote-76) is de werknemer ouder van een minderjarig kind met ernstige beperkingen die volledig afhankelijk is van hem. De werknemer heeft zelfstandig toegang tot het pand waar hij schoonmaakt en steelt een koffiezetapparaat en een thermoskan. De kantonrechter vindt dat de werkgever moet kunnen uitgaan van integriteit en betrouwbaarheid als de werknemer zelfstandig toegang tot een pand heeft. Om die reden vindt de kantonrechter het belang van de werkgever zwaarder wegen dan het feit dat de werknemer een ouder is met een minderjarig kind met ernstige beperkingen. Hieruit kan worden geconcludeerd dat de werknemer rekening moet houden met de integriteit en de betrouwbaarheid die de werkgever heeft over hem. In zaak 13 en 14 waren de werknemers die ontslagen waren op staande voet ook ouders van een kind. De kantonrechters oordeelden dat het ontslag op staande voet onrechtmatig was gegeven. Dit komt omdat de werknemers in zaak 13 en 14 iets consumeerde wat aan het eind van de dag werd weggegooid. De kantonrechters wogen het feit dat de werknemers ouders waren van een kind mee in hun beslissing.

## 3.8. Tussenconclusie

In dit hoofdstuk is er antwoord gegeven op de tweede deelvraag: ‘Op welke manier hebben de persoonlijke omstandigheden van de werknemer invloed op de beoordeling van de kantonrechter bij een ontslag op staande voet wegens diefstal?’ Als de werknemer het niet eens is met het ontslag op staande voet dat de werkgever geeft kan de werknemer een procedure starten bij de kantonrechter. De werknemer kan bij de kantonrechter zijn persoonlijke omstandigheden aanvoeren. Als de persoonlijke omstandigheden zwaarder wegen dan de dringende reden dan oordeelt de kantonrechter dat het ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven. De persoonlijke omstandigheden ontstaan uit vijf soorten.

*Functioneren van de werknemer*
Uit het jurisprudentieonderzoek blijkt dat als de werknemer goed functioneert en een kleine vorm van diefstal pleegt de werkgever een lichtere sanctie moet geven in plaats van een ontslag op staande voet. Het goed functioneren van de werknemer kan een verzachtend effect bieden maar is niet altijd te compenseren met de dringende reden. Uit het jurisprudentieonderzoek blijkt verder dat als de werkgever de dringende reden als dringend ervaart omdat de diefstal effect heeft op zijn winstmarge, het ontslag op staande voet rechtmatig is. De persoonlijke omstandigheid (goed functioneren) van de werknemer mag niet zwaarder wegen dan de dringende reden voor de werkgever.

*Duur dienstverband*
De duur van het dienstverband hangt soms samen met de leeftijd van de werknemer. Uit jurisprudentieonderzoek blijkt dat de werkgever de dringende reden eerder als dringend ervaart als een werknemer een kort dienstverband heeft en een jonge leeftijd heeft. Dit komt omdat door het korte dienstverband de werkgever minder vertrouwen heeft in de werknemer, met name als de werknemer een dringende reden geeft. De duur van het dienstverband wordt meegewogen als het functioneren van de werknemer voldoende is. Net als bij het functioneren van de werknemer blijkt uit het jurisprudentieonderzoek dat de waarde van de diefstal een belangrijke rol speelt bij de toetsing van het ontslag op staande voet.

*Fysieke en mentale gezondheid*
Dit is een persoonlijke omstandigheid die niet direct een relatie heeft met het werk. Toch kunnen de fysieke en mentale gezondheid meegewogen worden bij de toetsing van een ontslag op staande voet. Uit het jurisprudentieonderzoek valt op te maken dat de werknemer in een procedure een logische aanleiding moet kunnen aantonen tussen de fysieke en mentale gezondheid en de dringende reden. Daarnaast moet de fysieke en mentale gezondheid ook worden onderbouwd door de werknemer.

*Financiële positie*
Een ontslag op staande voet kan voor een werknemer leiden tot grote financiële gevolgen. De werknemer krijgt na een ontslag op staande voet namelijk geen loondoorbetaling of een WW-uitkering. Uit het jurisprudentieonderzoek blijkt dat de werknemer zijn financiële positie moet onderbouwen als hij dit aanvoert als persoonlijke omstandigheid. De werknemer moet motiveren en onderbouwen dat zijn financiële positie zwaarder weegt dan de dringende reden. De waarde van de diefstal speelt een belangrijke rol bij de beoordeling van de kantonrechter. Als het een kleine vorm van diefstal is en de financiële positie van de werknemer voldoende is onderbouwd kan de kantonrechter oordelen dat het ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven.

*Ouder van een kind*
De werknemer die ouder is van een kind en daar zorg voor draagt kan dit aanvoeren als persoonlijke omstandigheid. Soms komt dit samen met de financiële positie omdat de werknemer bijvoorbeeld het kind financieel moet onderhouden. Uit het jurisprudentieonderzoek valt op te maken dat de waarde van de diefstal een rol speelt bij de toetsing van het ontslag op staande voet door de kantonrechter. Als het een kleine vorm van diefstal is weegt de persoonlijke omstandigheid dat de werknemer een ouder is van een kind zwaarder dan de dringende reden. De werknemer moet dit wel voldoende onderbouwen.

# Hoofdstuk 4: bedrijfsregels werkgever

## 4.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de derde deelvraag behandeld: ‘op welke manier hebben de bedrijfsregels van de werkgever invloed op de beoordeling van de kantonrechter bij een ontslag op staande voet wegens diefstal?’ In het vorige hoofdstuk zijn de persoonlijke omstandigheden van de werknemer genoemd. De persoonlijke omstandigheden en de bedrijfsregels van de werkgever vormen samen de omstandigheden die van belang zijn voor een toetsing van een ontslag op staande voet. In paragraaf 4.2. wordt het belang van de bedrijfsregels toegelicht. Er wordt toegelicht waarom dit van belang is en voor wie dit van belang is. In paragraaf 4.3. wordt uitleg gegeven over het zogenaamde zerotolerancebeleid die werkgevers kunnen hanteren en hoe dit invloed kan hebben bij een procedure. In paragraaf 4.4. worden de resultaten genoemd waarin de kantonrechter rechtmatig en onrechtmatig oordeelt over een ontslag op staande voet waarin de bedrijfsregels worden aangevoerd. Net als in hoofdstuk 3 wordt hier gebruik gemaakt van bijlage 1. In bijlage 1 is recente jurisprudentie uitgewerkt waarin in hoofdstuk 3 en hoofdstuk 4 wordt verwezen naar zaaknummers. In paragraaf 4.5. wordt een tussenconclusie gegeven van dit hoofdstuk.

## 4.2. Belang bedrijfsregels

In het vorige hoofdstuk zijn de persoonlijke omstandigheden van de werknemer uitgelegd. De persoonlijke omstandigheden voert de werknemer aan. De bedrijfsregels stelt de werkgever vast. In de procedure kan zowel de werknemer als de werkgever de bedrijfsregels aanvoeren. In sommige gevallen is het voordelig voor de werknemer om de bedrijfsregels aan te voeren in een procedure. Bijvoorbeeld omdat de bedrijfsregels niet duidelijk zijn of omdat er niets staat over een ontslag op staande voet als gevolg van diefstal. In sommige gevallen is het voordelig voor de werkgever om de bedrijfsregels aan te voeren. Bijvoorbeeld omdat de werkgever expliciet in de bedrijfsregels heeft staan dat een ontslag op staande voet een aanleiding kan zijn van diefstal[[76]](#footnote-77).

Als de werkgever duidelijke bedrijfsregels[[77]](#footnote-78) vaststelt kan hij voorkomen dat de werknemer aanvoert dat de dringende reden niet subjectief dringend is. Als er duidelijke bedrijfsregels zijn vastgesteld en de werkgever zich hier ook aan houdt, zal de werkgever bij een overtreding hiervan de dringende reden eerder als dringend ervaren. De werkgever dient dan ook het beleid na te leven. Het Hof in ‘s-Hertogenbosch oordeelde in 2007[[78]](#footnote-79) dat een ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven. De werknemer nam goederen mee tijdens zijn werkzaamheden. Het Hof benadrukt dat er een ’gedoogcultuur’ bij de werkgever is en de werkgever dit vaak door de vingers ziet. Hieruit valt op te maken dat de werkgever de bedrijfsregels dient na te leven, anders kan hij zich daar niet op beroepen.

De bedrijfsregels moeten duidelijk omschrijven welke gedragingen tot welke sancties leiden. Een duidelijk en strikt beleid wordt ook wel zerotolerancebeleid genoemd[[79]](#footnote-80). Daarnaast moeten de bedrijfsregels ook kenbaar zijn gemaakt aan de werknemer. De werkgever kan de bedrijfsregels bijvoorbeeld opnemen in de arbeidsovereenkomst of de werkgever bespreekt de bedrijfsregels regelmatig doormiddel van een werkoverleg.

## 4.3. Zerotolerancebeleid

Voor de werkgever is het dus belangrijk dat er bedrijfsregels zijn. Dit geldt ook als er kleine overtredingen zijn. Een strikt beleid van het bedrijf noemt men ook wel zerotolerancebeleid of nultolerantiebeleid. Een nultolerantiebeleid is een beleid waarbij het kleinste vergrijp bestraft wordt. Dat betekent dat zelfs een kleine vorm van diefstal als dringende reden wordt gezien bij een strikt beleid. In het Bijenkorf-arrest[[80]](#footnote-81) benoemt de Hoge Raad dat er een strikt beleid moet zijn en de werkgever dit ook strikt moet toepassen. De Hoge Raad benadrukt dat als er een strikt beleid is een bagateldelict kan worden voorkomen. In het Bijenkorf-arrest heeft de Bijenkorf een strikt beleid om te voorkomen dat werknemers winkelgoederen stelen. In de arbeidsovereenkomst wordt ook verwezen naar dit beleid. Daarin staat vermeld dat bij diefstal een ontslag op staande voet volgt. Daarnaast maakte de Bijenkorf de bedrijfsregels regelmatig kenbaar aan de werknemers. Dit standaardarrest is in een recente uitspraak bevestigd[[81]](#footnote-82). Hieruit blijkt dat een zerotolerancebeleid en een strikte naleving daarvan ervoor zorgt dat het bedrijfsbelang van de werkgever zwaarder weegt dan de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Als de werkgever een zerotolerancebeleid heeft en dit strikt naleeft heeft hij een streepje voor bij de toetsing van het ontslag op staande voet door de kantonrechter.

In een bekende uitspraak van de rechtbank Haarlem in 2000[[82]](#footnote-83) oordeelde de rechtbank dat het ontslag op staande voet terecht was gegeven door de werkgever. De werknemer at tijdens zijn werkzaamheden een zak pinda’s. Hoewel het zakje al open was en retour was gegeven gelden er binnen het bedrijf gedragscodes waarin is bepaald dat het toe-eigenen van andermans zaken een ontslag op staande voet oplevert. De werknemer wist van deze gedragscodes. De werknemer stelde zich op het standpunt dat het ontslag onterecht was gegeven omdat de dringende reden niet subjectief dringend is. De rechter vond dat ondanks een kleine vorm van diefstal het zerotolerancebeleid van de werkgever zwaarder woog en het ontslag daarom terecht was gegeven. Het beleid van de werkgever was namelijk duidelijk omschreven en het was duidelijk dat dit zou leiden tot een ontslag op staande voet als sanctie. Een recent voorbeeld uit de praktijk is de uitspraak van het Hof Amsterdam in 2021[[83]](#footnote-84). Ook hier was er sprake van een kleine vorm van diefstal en een zerotolerancebeleid. In deze uitspraak toetste het Hof of het zerotolerancebeleid van de werkgever duidelijk genoeg was voor de werknemer. Omdat de werkgever in deze zaak niet voldoende toelichting gaf over de bedrijfsregels oordeelde het Hof dat het ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven.

## 4.4. Resultaten jurisprudentie

In bijlage 1[[84]](#footnote-85) is er jurisprudentie uitgewerkt over de beoordeling van de kantonrechter. In zaak 8, 9, 10, 15, 16, en 17 heeft de kantonrechter de bedrijfsregels meegewogen bij de toetsing van een ontslag op staande voet.

Uit zaak 8[[85]](#footnote-86) oordeelt de kantonrechter Amsterdam in 2017 dat een ontslag op staande voet rechtmatig is gegeven. De werkgever benoemde namelijk expliciet in het bedrijfsreglement dat diefstal niet is toegestaan en kan leiden tot een ontslag op staande voet. Ondanks dat de werknemer grote financiële gevolgen had na het ontslag was er wel sprake van een dringende reden die subjectief dringend was. In zaak 9[[86]](#footnote-87) oordeelt de kantonrechter Midden-Nederland in 2017 een ontslag op staande voet rechtmatig. Ook hier benadrukt de kantonrechter dat de bedrijfsregels duidelijk staan vastgesteld en ook expliciet is opgenomen dat bij diefstal altijd een ontslag op staande voet volgt. Hetzelfde geldt voor zaak 10[[87]](#footnote-88) waarin de kantonrechter Noord-Holland in 2020 oordeelde dat het ontslag op staande voet rechtmatig is gegeven. In zaak 10 kreeg de werknemer vooraf zelfs een waarschuwing voor het ongevraagd meenemen van materialen.

In zaak 15[[88]](#footnote-89) vermeldt de werkgever in de bedrijfsregels niet expliciet dat diefstal zal leiden tot een ontslag op staande voet. In zaak 15 oordeelt de kantonrechter dat Noord-Holland in 2020 het ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven. Ook in zaak 16[[89]](#footnote-90) benadrukt de kantonrechter Noord-Holland in 2018 dat de bedrijfsregels niet helder zijn en oordeelt dat het ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven. De werknemer geeft in zaak 16 gasten gratis consumpties mee zonder toestemming. Er staat niet in de bedrijfsregels dat het gratis consumpties meegeven aan gasten diefstal is en kan leiden tot een ontslag op staande voet. Hieruit kan worden geconcludeerd dat het voor de werkgever altijd een voordeel is duidelijke en heldere bedrijfsregels schriftelijk vast te stellen.

Ook moeten de bedrijfsregels kenbaar worden gemaakt aan de werknemer. De werknemer moet wel op de hoogte zijn van deze bedrijfsregels. In zaak 17[[90]](#footnote-91) oordeelde de kantonrechter dat Noord-Holland 2022 een ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven. De werkgever heeft de bedrijfsregels niet concreet toegelicht aan de werknemer. Hieruit kan worden geconcludeerd dat niet alleen het schriftelijk vaststellen van de bedrijfsregels belangrijk is maar ook het kenbaar maken aan de werknemer van belang is. De werknemer dient op de hoogte te zijn van de bedrijfsregels door dit mondeling toe te lichten en regelmatig te bespreken.

## 4.5. Tussenconclusie

In dit hoofdstuk is er antwoord gegeven op de derde deelvraag: ‘op welke manier hebben de bedrijfsregels van de werkgever invloed op de beoordeling van de kantonrechter bij een ontslag op staande voet wegens diefstal?’ De bedrijfsregels zijn van belang voor de toetsing van het ontslag op staande voet omdat de werknemer en de werkgever dit kunnen aanvoeren in de procedure. De werknemer kan de bedrijfsregels aanvoeren door aan te tonen dat er geen dringende reden is omdat het niet subjectief dringend is. Bijvoorbeeld omdat de bedrijfsregels niet duidelijk zijn en niet expliciet staat vermeld dat een ontslag op staande voet een gevolg is van diefstal. De werkgever kan de bedrijfsregels aanvoeren als dit in zijn voordeel is. Bijvoorbeeld omdat de werkgever duidelijk heeft vermeld dat bij diefstal een ontslag op staande voet volgt.

Bij een kleine vorm van diefstal kan een ontslag op staande voet volgen. Zo’n streng beleid wordt ook wel zerotolerancebeleid genoemd. Door middel van het jurisprudentieonderzoek is gebleken dat de kantonrechter nagaat wat er expliciet is vermeld in de bedrijfsregels De kantonrechter gaat na of de werkgever zijn personeel regelmatig op de hoogte stelt van de bedrijfsregels. Als dit niet het geval is dan is er kans dat het ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven door de werkgever. Dit is volgens het jurisprudentieonderzoek alleen het geval als er een kleine vorm van diefstal is en daarbij de bedrijfsregels niet helder waren uitgelegd of opgenomen.

# Hoofdstuk 5: huidige werkwijze Janssens Den Boef Advocaten

## 5.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de praktijkdeelvraag behandeld: ‘Wat is de huidige werkwijze waarmee Janssens Den Boef Advocaten werkgeverscliënten adviseren en bijstaan in een procedure over de rechtsgeldigheid van een ontslag op staande voet wegens diefstal?’ Uit de vorige hoofdstukken blijkt dat een ontslag op staande voet moet voldoen aan vereisten en er rekening moet worden gehouden met persoonlijke omstandigheden en bedrijfsregels. In dit hoofdstuk is er gekeken of de vereisten en omstandigheden worden meegenomen in de werkwijze van Janssens Den Boef Advocaten. Om goed antwoord te geven op de praktijkdeelvraag is er onderzoek gedaan naar de huidige werkwijze van Janssens Den Boef Advocaten. Doormiddel van een dossieronderzoek en het bijwonen van een zitting is er onderzoek gedaan naar de huidige werkwijze van Janssens Den Boef advocaten.

## 5.2. Dossieronderzoek

Er is onderzoek gedaan naar dossiers waar de opdrachtgever werkgevers bijstaat die een werknemer op staande voet ontslaan wegens diefstal. Beide dossiers zijn bij dezelfde werkgevercliënt. Toch zijn dit verschillende dossiers omdat het verschillende procedures zijn en er verschillende persoonlijke omstandigheden zijn. Voor een beter beeld worden beide dossiers onderzocht. In beide dossier is een procedure geweest bij de kantonrechter. In dossier 2 is de opdrachtgever in hoger beroep gegaan. Deze zitting heb ik bijgewoond en beschreven in hoofdstuk 5.3.

*Dossier 1*De werkneemster is in dienst als financieel administratief medewerkster bij een autogaragebedrijf. Tijdens haar werkzaamheden neemt zij zwart geld aan zonder dat de werkgevercliënt dit weet. De werkgever schakelt een bedrijfsrecherche in omdat hij omzetverlies leidt. De bedrijfsrecherche stelt vast dat de werkneemster zwart geld aanneemt en een deel daarvan zelf heeft gehouden. De werkneemster ontkent dit. De werkgevercliënt ontslaat haar op staande voet wegens diefstal.

De werkneemster start een procedure. Zij voert aan dat er geen sprake is van een dringende reden omdat het niet subjectief dringend is en de werkgevercliënt het ontslag op staande voet onrechtmatig gaf. De werkneemster is hoogzwanger. Dat is volgens haar advocaat een opzegverbod waardoor zij niet ontslagen mag worden.

De opdrachtgever voert aan dat een opzegverbod niet geldt bij een ontslag op staande voet en dat er sprake is van diefstal en verduistering van ongeveer € 2.500,00. Ook voert hij aan dat de dringende reden wel subjectief dringend is omdat de werkgevercliënt omzetverlies leidt.

De opdrachtgever vraagt voor de procedure aan de werkgevercliënt of hij nota’s of administratie waardoor hij omzetverlies leidt kan doorsturen. Ook vraagt de opdrachtgever of hij het verslag van de bedrijfsrecherche kan doorsturen. De opdrachtgever gebruikt dit als producties bij zijn verweerschrift.

*Dossier 2*
De werknemer is in dienst als bedrijfsleider bij een autogaragebedrijf. Tijdens zijn werkzaamheden neemt hij zwart geld aan en er ontstaat daardoor een zwartgeldcircuit. De werkgevercliënt schakelt net als in dossier 1 een bedrijfsrecherche in. De bedrijfsrecherche stelt vast dat er sprake is van diefstal van geld. De werkgevercliënt ontslaat de werknemer op staande voet.

De werknemer is het niet eens met dit ontslag op staande voet en start een procedure. Hij voert aan dat er geen sprake is van een dringende reden omdat het niet subjectief dringend is. De werknemer voert aan dat hij een hoge functie heeft en een lang dienstverband. Het autogaragebedrijf was eerst van de vader van cliënt voordat de werkgevercliënt dit overkocht. De werknemer benadrukt dan ook dat de bedrijfsregels niet duidelijk zijn en bij zijn vader wel een zwartgeldcircuit was.

De opdrachtgever voert aan dat er alsnog een dringende reden is omdat de diefstal zwaarder weegt en er nu geen vertrouwen meer is vanuit de werkgevercliënt. De opdrachtgever voert ook aan dat er wel duidelijke bedrijfsregels zijn omdat de werkgevercliënt altijd aangeeft dat de omzet omhoog moet worden gehouden. Zie bijlage 2 voor de volledige casusbeschrijving van dossier 2[[91]](#footnote-92).

Ook hier vroeg de opdrachtgever voor de procedure alle bewijsmaterialen van de werkgevercliënt om door te sturen. De opdrachtgever gebruikte dit als producties.

*Werkwijze opdrachtgever*
De dossiers zijn fysiek en digitaal opgeslagen. De dossiers zijn voorzien van tussenmappen zoals: correspondentie, stukken cliënt, processtukken etc. De werkgevercliënt is een bekende cliënt van de eigenaar van Janssens Den Boef Advocaten. Via deze manier kwam de werkgevercliënt in contact met de opdrachtgever. De opdrachtgever plande een intakegesprek in met de werkgevercliënt. Daarin vertelde de werkgevercliënt dat hij de werknemer op staande voet had ontslagen en de werknemer een procedure wil starten. De opdrachtgever adviseert de werkgevercliënt niet over het verloop van de procedure, omdat dit voor de opdrachtgever zelf onduidelijk is. De opdrachtgever maakte aantekeningen van het intakegesprek en stelde vragen over de wijze van het ontslag op staande voet. Na het intakegesprek stuurde de opdrachtgever zoals gewoonlijk een brief met een opdrachtbevestiging en algemene voorwaarden van Janssens Den Boef Advocaten. In de brief bevestigt de opdrachtgever het verzoek van de werkgevercliënt en vraagt hij stukken op zoals bewijsstukken, arbeidsovereenkomst etc. Het contact verloopt primair via de mail zodat de opdrachtgever altijd kan teruglezen in de correspondentie.

Ik observeerde dat de opdrachtgever in beide dossiers uitvoerig onderzoek deed naar de bewijzen van de diefstal die de werknemers pleegden. De opdrachtgever vroeg de werkgevercliënt bewijzen op te sturen van nota’s en gespreksverslagen van de bedrijfsrecherche.

Uit de twee dossiers is gebleken dat de opdrachtgever bij een procedure de kantonrechter overtuigt dat de dringende reden subjectief dringend is. De opdrachtgever ontkracht de persoonlijke omstandigheden van de werknemers. Toch besloot de kantonrechter in beide dossiers dat de persoonlijke omstandigheden zwaarder wogen en de dringende reden mist. In dossier 2 gaat de opdrachtgever in hoger beroep en voert hij verder aan dat er wel een dringende reden is en het subjectief dringend is. De opdrachtgever stelde vooraf aan de procedure de werkgevercliënt niet op de hoogte over hoe de kantonrechter het ontslag op staande voet toetst. De werkgevercliënt wist vooraf de procedure in aanleg en in hoger beroep niet wat voor invloed de persoonlijke omstandigheden en bedrijfsregels hadden.

## 5.3. Zitting bijwonen

In dossier 2 zijn de opdrachtgever en de werkgevercliënt in hoger beroep gegaan[[92]](#footnote-93). Tijdens deze zitting observeerde ik het Hof en de opdrachtgever. Uit de observering blijkt dat de opdrachtgever benadrukte dat de dringende reden subjectief dringend is. Het Hof stelde kritische vragen hierover aan de werkgevercliënt. Het Hof vroeg hoe zwaar het verlies van dit geld voor de werkgevercliënt was. De werkgevercliënt voerde aan dat hij na het ontslag van de werknemer een stijging in de omzet heeft van bijna twee ton in een jaar.

Het Hof stelde in punt 5[[93]](#footnote-94) vragen aan de werknemer. Het Hof vroeg de werknemer waar hij nu werkt en wat voor functie hij nu heeft. De werknemer antwoordde dat hij een nieuwe baan had gevonden met dezelfde functie. Hieruit valt op te maken dat het Hof dit vroeg om de persoonlijke omstandigheden van de werknemer te beoordelen. De werknemer kan zich niet meer beroepen op het feit dat hij geen nieuwe baan zal vinden of in een financiële noodtoestand zal raken.

## 5.4. Tussenconclusie

In dit hoofdstuk is er antwoord gegeven op de praktijkdeelvraag en de laatste deelvraag van dit onderzoek: ‘Wat is de huidige werkwijze waarmee Janssens Den Boef Advocaten werkgeverscliënten adviseren en bijstaan in een procedure over de rechtsgeldigheid van een ontslag op staande voet wegens diefstal?’ Ik heb twee dossiers onderzocht waarin de opdrachtgever de werkgevercliënt bijstaat. Beide dossiers zijn van dezelfde werkgevercliënt. De werknemers pleegden diefstal, zij namen zwart geld aan en hielden een deel voor zichzelf. De werkwijze van de opdrachtgever in beide procedures was het verzamelen van bewijs van de diefstal. De opdrachtgever had eerst een intakegesprek met de werkgevercliënt om alle informatie vast te stellen. De opdrachtgever geeft in het intakegesprek geen advies over het verloop van de procedure. In dossier 2 is de opdrachtgever in hoger beroep gegaan. Van deze zitting is een verslag opgemaakt. Daaruit blijkt dat de opdrachtgever de persoonlijke omstandigheden van de werknemer ontkracht. De opdrachtgever ontkracht de persoonlijke omstandigheid die de werknemer aanvoert. De werknemer voerde namelijk aan dat het ontslag financiële gevolgen voor hem heeft. De opdrachtgever voerde aan dat de werknemer in dezelfde functie een nieuwe baan heeft gevonden. Ook voerde de opdrachtgever de duidelijke bedrijfsregels aan die de werkgever had. Hoewel deze niet schriftelijk stonden vastgesteld was het volgens de opdrachtgever duidelijk dat de omzet omhoog moest worden gehouden.

# Hoofdstuk 6: conclusie en aanbevelingen

## 6.1. Conclusie

Om antwoord te kunnen geven op de vraag ‘welke aanbevelingen kan ik Janssens den Boef Advocaten geven met behulp van jurisprudentieonderzoek zodat zij hun werkgeverscliënten kunnen adviseren over de persoonlijke omstandigheden en de bedrijfsregels die invloed kunnen hebben op de toetsing van de kantonrechter bij een ontslag op staande voet wegens diefstal?’ is er onderzoek verricht naar de wettelijke vereisten van een ontslag op staande voet en jurisprudentie van de persoonlijke omstandigheden en bedrijfsregels. Uit ‘hoofdstuk 1: inleiding’ blijkt dat de opdrachtgever een werkgevercliënt bijstaat die een werknemer op staande voet heeft ontslagen wegens diefstal[[94]](#footnote-95). De werknemer start een procedure bij de kantonrechter. De opdrachtgever vraagt zich af wanneer een dringende reden subjectief dringend is. De opdrachtgever en de werkgevercliënt zijn niet op de hoogte van het verloop van een procedure bij de kantonrechter. Bij de beoordeling of een dringende reden subjectief dringend is houdt de kantonrechter volgens jurisprudentieonderzoek rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en de bedrijfsregels van de werkgever.

Bij de toetsing van een ontslag op staande voet moet er in ieder geval aan de wettelijke vereisten zijn voldaan. De wettelijke vereisten van een ontslag op staande voet blijken uit ‘hoofdstuk 2: eisen van een ontslag op staande voet’. Een geldig ontslag op staande voet moet voldoen aan drie vereisten.

*1: een dringende reden*De werkgever moet een dringende reden[[95]](#footnote-96) hebben om de werknemer op staande voet te ontslaan. De dringende reden staat beschreven in artikel 7:678 BW. Een dringende reden kan ook een gebeurtenis zijn waar de werknemer telkens op is aangesproken en toch structureel blijft doen, zoals te laat komen. Dit heet ook wel de ‘druppel-emmer-theorie’ genoemd. De dringende reden moet subjectief dringend zijn, de werkgever moet het zelf ook als dringend ervaren.

*2: onverwijldheidseis*De werkgever dient op grond van artikel 7:677 lid 1 het ontslag direct mede te delen aan de werknemer[[96]](#footnote-97). De Hoge Raad onderbouwt in 2016 dat het ontslag onverwijld moet worden gegeven zodat de werknemer kan beraden of de dringende reden juist is of niet.

*3: mededelingseis*
De werkgever dient het ontslag onverwijld mede te delen op grond van artikel 7:677 lid 1 BW. De mededeling kan zowel schriftelijk als mondeling worden gegeven. De werkgever moet daarbij de dringende reden geven. De werkgever mag in sommige gevallen wachten met het kenbaar maken van de dringende reden[[97]](#footnote-98). Bijvoorbeeld als de werkgever onderzoek verricht naar bewijs van de dringende reden.

*Subjectief dringend*
De dringende reden moet objectief dringend zijn[[98]](#footnote-99). Dat betekent dat het voor iedereen een dringende reden is. De dringende reden moet ook subjectief dringend zijn. Dat betekent dat de werkgever het zelf ook als dringend moet ervaren en niet alleen omdat het een dringende reden is volgens de wet. De werknemer kan in een procedure betwisten dat de dringende reden niet subjectief dringend is. De werknemer kan daarbij zijn persoonlijke omstandigheden aanvoeren. Als de dringende reden niet subjectief dringend is er geen sprake van een dringende reden en is het ontslag volgens de kantonrechter onrechtmatig gegeven.

*De persoonlijke omstandigheden*
In ‘hoofdstuk 3: persoonlijke omstandigheden werknemer’ is er onderzoek gedaan naar de persoonlijke omstandigheden die invloed hebben op de procedure van een toetsing van ontslag op staande voet. De persoonlijke omstandigheden die kunnen worden meegewogen in een procedure blijken uit het jurisprudentieonderzoek: het goed functioneren[[99]](#footnote-100), duur dienstverband[[100]](#footnote-101), fysieke en mentale gezondheid[[101]](#footnote-102), financiële positie[[102]](#footnote-103) en zorg dragen voor een kind[[103]](#footnote-104).

Als de werknemer goed functioneert met een lang dienstverband en een kleine vorm van diefstal pleegt moet volgens de kantonrechter de werknemer een lichtere sanctie krijgen dan een ontslag op staande voet. Voor de werkgever is de dringende reden bij een kleine vorm van diefstal niet subjectief dringend omdat het vertrouwen niet meteen is geschonden volgens de kantonrechter. Bij het structureel plegen van diefstal of diefstal van een grote waarde is het in dat geval anders.

Als de werknemer zijn fysieke en mentale gezondheid aanvoert moet er volgens de jurisprudentie een logisch verband zijn met de diefstal. Daarnaast moet de fysieke en mentale gezondheid in de procedure ook worden onderbouwd door de werknemer.

Als het ontslag voor de werknemer grote financiële gevolgen heeft kan hij dit ook aanvoeren in een procedure. Soms heeft de werknemer grote financiële gevolgen omdat hij voor een kind zorgt. Indien de werknemer geen financiële gevolgen heeft maar wel ouder is, kan dit worden aangevoerd in een procedure. Net als bij het functioneren van de werknemer en duur dienstverband speelt de waarde van de diefstal een grote rol. Als de werknemer een grote vorm van diefstal pleegt dan weegt het belang van de werkgever zwaarder dan de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

*Bedrijfsregels*In ‘hoofdstuk 4: bedrijfsregels werkgever’ is er onderzoek gedaan naar de bedrijfsregels die de werkgever vaststelt. De werknemer kan de bedrijfsregels aanvoeren[[104]](#footnote-105). De werknemer kan de kantonrechter wijzen op de bedrijfsregels omdat deze onduidelijk zijn of niet duidelijk zijn toegelicht. Het kan bijvoorbeeld zijn dat er in de bedrijfsregels niet expliciet staat vermeld dat bij diefstal een ontslag op staande voet volgt. De werkgever kan ook de bedrijfsregels aanvoeren bij een procedure. De werkgever kan de bedrijfsregels aanvoeren als het in zijn voordeel is. Bijvoorbeeld omdat er in de bedrijfsregels wel expliciet staat vermeld dat bij diefstal een ontslag op staande voet volgt en de werkgever dit duidelijk heeft toegelicht aan de werknemer. De werkgever kan ook een zerotolerancebeleid[[105]](#footnote-106) hebben opgenomen in de bedrijfsregels waar zelfs een kleine vorm van diefstal kan leiden tot een ontslag op staande voet. De bedrijfsregels dienen wel te worden nageleefd en toegelicht door de werkgever.

*Huidige werkwijze Janssens Den Boef Advocaten*In ‘hoofdstuk 5: huidige werkwijze Janssens Den Boef Advocaten’ is er onderzoek gedaan naar de huidige werkwijze van de opdrachtgever die werkgeverscliënten bijstaat en adviseert over een procedure. De opdrachtgever voert voordat de zaak wordt aangenomen een intakegesprek met de werkgevercliënt[[106]](#footnote-107). Als de opdrachtgever een werkgevercliënt bijstaat bij de procedure van de toetsing van een ontslag op staande voet[[107]](#footnote-108), doet de opdrachtgever onderzoek naar bewijzen van de diefstal. Ook ontkracht de opdrachtgever in de procedure de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Dit doet hij door aan te voeren dat het belang van de werkgever zwaarder weegt en de dringende reden daarom subjectief dringend is. Uit het praktijkonderzoek blijkt dat de opdrachtgever vooraf de procedure niet de werkgevercliënt op de hoogte stelt over de invloed van de bedrijfsregels of de persoonlijke omstandigheden. Hierdoor heeft de werkgevercliënt en de opdrachtgever geen goed beeld over de toetsing van de kantonrechter.

Het antwoord op de centrale vraag luidt: Janssens Den Boef Advocaten dient bij het intakegesprek met de werkgevercliënt altijd na te vragen hoe het ontslag op staande voet is verlopen. De opdrachtgever moet navraag doen over of de werkgevercliënt bedrijfsregels heeft en of de werknemer persoonlijke omstandigheden heeft. De persoonlijke omstandigheden van de werknemer kunnen een voordelige of een nadelige invloed hebben op de procedure bij de kantonrechter. Het nadeel voor de werkgevercliënt ontstaat als de persoonlijke omstandigheden van de werknemer zwaarder wegen dan het belang van de werkgevercliënt. Het belang van de werkgevercliënt is afhankelijk van de waarde van de diefstal. De grote of kleine vorm van diefstal is bij elke werkgevercliënt anders. Als het belang van de werkgevercliënt zwaarder weegt oordeelt de kantonrechter het ontslag op staande voet rechtmatig. Het ontslag op staande voet is onrechtmatig als de persoonlijke omstandigheden van de werknemer zwaarder wegen dan het belang van de werkgevercliënt.

De bedrijfsregels hebben ook invloed op de procedure. De werknemer kan de bedrijfsregels aanvoeren als er niet duidelijk is beschreven dat bij diefstal (zelfs bij een kleine vorm) een ontslag op staande voet volgt. De kantonrechter kan het ontslag op staande voet dan onrechtmatig beoordelen. De werkgevercliënt kan de bedrijfsregels aanvoeren om daarmee aan te tonen dat ze duidelijk zijn en dat er expliciet in staat dat een ontslag op staande voet volgt bij elke vorm van diefstal. De werkgevercliënt kan de bedrijfsregels ook aanvoeren als er een zerotolerancebeleid is. De kantonrechter kan dan het ontslag op staande voet rechtmatig beoordelen.

## 6.2. Aanbevelingen

Voor de opdrachtgever maakte ik als beroepsproduct[[108]](#footnote-109) een checklist die hij kan gebruiken voor zijn werkgeverscliënten. De checklist is bestemd voor de werkgevercliënt die een werknemer op staande voet ontslaat en waarin de werknemer een procedure start bij de kantonrechter. De checklist sluit aan bij het antwoord op de centrale vraag[[109]](#footnote-110). Als de opdrachtgever de checklist tijdens een intakegesprek invult kan hij zijn werkgevercliënt adviseren over hoe de persoonlijke omstandigheden en de bedrijfsregels invloed kunnen hebben op de toetsing van de kantonrechter bij een ontslag op staande voet wegens diefstal. Het eerste deel van de checklist ‘voorwaarden ontslag op staande voet’ is cumulatief, aan al deze voorwaarden moet de werkgevercliënt voldoen. Als de werkgevercliënt hier niet aan voldoet is het ontslag onrechtmatig gegeven. Als bij het tweede deel ‘persoonlijke omstandigheden werknemer’ één of meerdere punten van toepassing zijn is er kans dat de kantonrechter het ontslag onrechtmatig beoordeelt. Dit is afhankelijk van hoe zwaar het belang van de werkgever is. Het belang van de werkgever kan worden aangevoerd door de waarde van de diefstal of door de bedrijfsregels. De bedrijfsregels worden omschreven in het derde deel ‘bedrijfsregels werkgever’. Als de werkgevercliënt duidelijke bedrijfsregels heeft die helder zijn uitgelegd is de kans dat de kantonrechter het ontslag rechtmatig beoordeelt.

Mijn aanbevelingen voor Janssens Den Boef advocaten zijn om bij het intakegesprek met de werkgevercliënt de checklist na te gaan en advies te geven over de procedure. Ten aanzien van de bedrijfsregels is het belangrijk dat de opdrachtgever bij het intakegesprek controleert of dit bij de werkgevercliënt aanwezig is. De opdrachtgever moet controleren of de werkgevercliënt de bedrijfsregels voldoende heeft uitgelegd en kenbaar heeft gemaakt aan de werknemers. De opdrachtgever kan bij het intakegesprek de werkgevercliënt vragen om een kopie van de bedrijfsregels. Dit is belangrijk voor het derde deel van de checklist.

Verder is het verstandig voor de opdrachtgever om te weten of de werknemer persoonlijke omstandigheden heeft en dit wil aanvoeren. Als de wederpartij dit zelf niet aangeeft voordat de procedure start kan de opdrachtgever de wederpartij vragen welke persoonlijke omstandigheden zij aanvoeren. De opdrachtgever kan dit dan voorleggen aan de werkgevercliënt om in de procedure te bewijzen dat het belang van de werkgevercliënt zwaarder weegt. Tot slot dient de opdrachtgever bij het intakegesprek vragen te stellen over de waarde van de diefstal. De waarde van de diefstal kan bij elke werkgevercliënt anders zijn. Uit het jurisprudentieonderzoek blijkt namelijk dat als het een grote vorm van diefstal is het belang voor de werkgevercliënt zwaarder zal wegen.

Door de checklist na te gaan zijn Janssens Den Boef Advocaten en de werkgeverscliënten goed op de hoogte over de toetsing van de kantonrechter en het verloop van de procedure.

# Bronnenlijst

## Literatuur

**Alt, 2017**
H.J.W. Alt, *Stelplicht en bewijslast in het nieuwe arbeidsrecht,* Deventer: Wolters Kluwer 2017.

**Bakels, Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal, 2017**
H.L. Bakels, W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl & W.L. Roozendaal, *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht,* Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer 2017.

**Bouwens & Duk 2015**
W.H.A.C.M. Bouwens & R.A.A. Duk, *Arbeidsovereenkomstenrecht,* Deventer: Wolters Kluwer 2015.

**Geugjes & Wits, 2020**

H.C. Geugjes, E.B. Wits, *Arbeidsrecht Begrepen*, Den Haag: Boomjuridisch 2020.

**Heemskerk, ArbeidsRecht 2006/23**M. Heemskerk, Discrimineert de kantonrechter naar leeftijd?, ArbeidsRecht 2006/ 23.

**Sagel, *TRA* 2014/50**S.F. Sagel, ‘Het ontslag op staande voet’ TRA 2014/50.

**Uilhoorn, *ArbeidsRecht* 2018/48**
W.T.M. Uilhoorn, ‘De invloed van persoonlijke omstandigheden bij een ontslag op staande voet wegens een bagatel-delict.’ ArbeidsRecht 2018/48.

**Van Drongelen, Fase & Jellinghaus, 2017**
J. Van Drongelen, W.J.P.M. Fase & S.F.H Jellinghaus, *Ontslagrecht. De beëindiging door onverwijlde opzegging wegens dringende reden, het ontslag op staande voet,* Zutphen: Uitgeverij Paris B.V. 2017.

**Van Drongelen, Klingeman & Van Rijs 2017**Van Drongelen, J., Klingeman, S. & Van Rijs, A.D.M., *Het ontslagrecht in de praktijk. Ontslag op staande voet.* Zutphen: Uitgeverij Paris B.V. 2017.

**Van Genderen, Fluit, Stefels, Volk & De Wolf, 2020**

D.M. van Genderen, P.S. Fluit, M.E. Stefels, J.P. Volk & D.J.B. de Wolff, *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: Sdu 2020.

## Overige bronnen

*Kamerstukken II* 2000/01, 27732,3 p.1-3
*Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3 p. 120.

HR 12 februari 1999, ECLI:NL:HR:1999:ZC2849.
HR 21 januari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4436.
HR 27 april 2001, JAR 2001/95, NJ 2001, 421.
HR 22 februari 2002, NJ 2003/174.
HR 8 oktober 2004, NJ 2007/480.
HR 20 april 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9532.
HR 18 april 2014, ECLI:NL:HR:2014:942.
HR 19 februari 2016, ECLI:NL:HR:2016:290.
HR 16 juni 2016, NJ 2006/340.
HR 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2998.
HR 7 november 2018, ECLI:NL:CRVB:2018:3469.

Hof ‘s-Hertogenbosch 16 januari 2007, ECLI:NL:GHSHE:2007:BA4439.
Hof Arnhem-Leeuwarden 5 augustus 2008, ECLI:NL:GHARN:2008:BD9901.
Hof Den-Haag 7 juni 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1750.
Hof Arnhem-Leeuwarden 25 april 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:3660.
Hof Amsterdam 1 juni 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:1704.
Hof Den Haag 21 december 2021, ECLI:NL:GHDHA:2021:2565.

Rechtbank Haarlem 3 mei 1994, JAR 1994/165.
Kantongerecht Deventer 26 mei 1994, JAR 1994/128.
Kantongerecht Amsterdam 14 juni 1994, JAR 1994/142.
Kantongerecht Utrecht 9 mei 1995, JAR 1995, 166.
Rb. Haarlem 17 oktober 2000, JAR 2001/9.
Rb. Haarlem 2 januari 2008, ECLI:NL:RBHAA:2008:BC1646.
Kantongerecht Amsterdam 19 december 2014, JAR 2015/2.
Rb. Den-Haag 17 december 2015, ECLI:NL:RBDHA:2015:14811.
Rb. Rotterdam 30 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4076.
Rb. Midden-Nederland 2 augustus 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:4717.
Rb. Overijssel 31 augustus 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:3332.
Rb. Amsterdam 7 februari 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:905.
Rb. Noord-Holland 23 maart 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:2592.
Rb. Limburg, 11 april 2017, ECLI:RBLIM:2017:3257.
Rb. Midden-Nederland, 24 april 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:2211.
Rb. Rotterdam 27 december 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:10275.
Rb. Noord-Holland, 10 oktober 2018, ECLI:NL:RBNNE:2018:3945
Rb. Noord-Holland 29 november 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:10490.
Rb. Rotterdam 9 januari 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:91.
Rb. Noord-Holland 30 januari 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:687.
Rb. Limburg 6 maart 2019, ECLI:NL:RBLIM:2019:2130.
Rb. Rotterdam 28 maart 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:2351.
Rb. Noord-Holland 16 juni 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:4326.
Rb. Noord-Holland, 22 juni 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:5484 .
Rb. Noord-Holland, 11 februari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:2620.
Rb. Noord-Holland, 5 januari 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:111 .
Rb. Rotterdam 12 april 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:2802.

# Beroepsproduct checklist

Checklist voor advies over de beoordeling van een ontslag op staande voet bij de kantonrechter
**Naam dossier:
Dossiernummer:
Naam werkgevercliënt**:

Voorwaarden ontslag op staande voet bij diefstal
**Mededeling**
De werkgever heeft het ontslag medegedeeld aan de werknemer O
De mededeling is schriftelijk en/of mondeling gegeven aan de werknemer O

**Onverwijld**
De werkgever heeft het ontslag direct nadat de dringende reden duidelijk is medegedeeld aan de werknemer. O
*Dit mag ook nadat een onderzoek is verricht. De werkgever moet het dan wel direct nadat het onderzoek is kenbaar gemaakt mededelen.*

**Dringende reden**
Er is sprake van een dringende reden O
Er is sprake van diefstal O
De werkgever kan de diefstal vaststellen O
*De werkgever kan bijvoorbeeld camerabeelden, getuigen of afschriften hebben. Of de werknemer heeft het bekend.*

Persoonlijke omstandigheden werknemer
De duur van het dienstverband is meegenomen bij de beslissing of er een dringende reden is O
*Hieronder valt ook de leeftijd van de werknemer. Als de werknemer ouder is en daarom ouder in dienst is moet dit worden meegenomen. Dit moet wel in samenhang zijn met het goed functioneren van de werknemer. Dat wordt in het volgende punt benoemd.*

De wijze waarop het dienstverband is vervuld is meegenomen in de beslissing of er een dringende reden is O
*Het functioneren van de werknemer en/of zijn functie is meegenomen bij de beslissing.*

Het ontslag heeft voor de werknemer geen grote financiële gevolgen O
*De werknemer kan bijvoorbeeld makkelijk aan een nieuwe baan komen en/of heeft geen minderjarige kinderen waar de werknemer verantwoordelijk voor is.*

De werknemer is mentaal en fysiek gezond O
*Er is geen sprake van mentale en fysieke gezondheidsproblemen en/of er is geen logische aanleiding daarvan tot diefstal.*

Bedrijfsregels werkgever
Er zijn vaste bedrijfsregels vastgesteld of kenbaar gemaakt O
*De bedrijfsregels zijn bijvoorbeeld opgenomen in de arbeidsovereenkomst of staan in het bedrijfsbeleid.*

De bedrijfsregels worden nageleefd en zijn duidelijk voor de werknemers O

Uitkomst
**Voorwaarden ontslag op staande voet**Deze punten zijn cumulatief. Aan al deze voorwaarden moet de werkgever voldoen. Als de werkgever aan één of meerdere punten niet voldoet is het ontslag op staande voet onrechtmatig.

­**Persoonlijke omstandigheden werknemer**Indien één of meerdere punten van toepassing zijn is er kans dat de werknemer dit aanvoert in een procedure. Als het een grote vorm van diefstal is (meer dan € 100,00) weegt in veel gevallen het vertrouwen van de werkgever zwaarder. De werkgever dient wel aan te tonen dat het om veel geld gaat en het vertrouwen daarmee is geschonden. Als het om een grote of kleine vorm van diefstal gaat en de werkgever duidelijke schriftelijke bedrijfsregels heeft waarin expliciet staat vermeld dat een ontslag op staande diefstal volgt dan zal het belang van de werkgever in de meeste gevallen zwaarder wegen dan de persoonlijke omstandigheden.

Indien geen punten van toepassing zijn en aan alle punten van ‘voorwaarden ontslag op staande voet’ zijn voldaan is het ontslag op staande voet rechtmatig.

**Bedrijfsregels werkgever**Indien één of meerdere punten van toepassing zijn heeft de werkgever een voordeel in de procedure en heeft hij meer kans van slagen. De werkgever bewijst met de bedrijfsregels namelijk dat zijn belang zwaarder weegt en de dringende reden subjectief dringend is. De werkgever laat door middel van de bedrijfsregels zien dat hij de dringende reden zelf ook als dringend ervaart.

Indien geen punten van toepassing zijn en de werknemer aanvoert dat er geen of geen duidelijke bedrijfsregels zijn dient de werkgever te motiveren waarom de dringende reden subjectief dringend is. De werkgever dient te motiveren dat hij de waarde van de diefstal niet kan missen of dat het vertrouwen is geschonden en hij de arbeidsovereenkomst daarom niet langer kan laten voortduren.

# Toelichting beroepsproduct

Als beroepsproduct maakte ik een checklist voor Janssens Den Boef Advocaten. De checklist is voor de opdrachtgever om bij het intakegesprek met de werkgevercliënt na te gaan. Na het invullen van de checklist kan de opdrachtgever de werkgevercliënt adviseren over de procedure van de kantonrechter bij de toetsing van een ontslag op staande voet wegens diefstal.

Dit checklist sluit aan bij het antwoord op de centrale vraag: ‘Welke aanbevelingen kan ik Janssens Den Boef Advocaten geven met behulp van jurisprudentieonderzoek zodat zij hun werkgeverscliënten kunnen adviseren over de persoonlijke omstandigheden en de bedrijfsregels die invloed kunnen hebben op de toetsing van de kantonrechter bij een ontslag op staande voet wegens diefstal?’. De aanbevelingen die ik Janssens Den Boef Advocaten geef is om de checklist te gebruiken bij het intakegesprek met de werkgevercliënt en advies te geven. Door de checklist na te gaan kan de opdrachtgever advies geven over het verloop van de procedure en hoe de persoonlijke omstandigheden en bedrijfsregels invloed hebben op de toetsing van de kantonrechter.

Het eerste deel van de checklist ‘voorwaarden ontslag op staande voet’ is cumulatief, aan al deze voorwaarden moet de werkgevercliënt voldoen. Als de werkgevercliënt hier niet aan voldoet is het ontslag onrechtmatig gegeven.

Als bij het tweede deel ‘persoonlijke omstandigheden werknemer’ één of meerdere punten van toepassing zijn is er kans dat de kantonrechter het ontslag onrechtmatig beoordeelt. Dit is afhankelijk van hoe zwaar het belang van de werkgever is. Het belang van de werkgever kan worden aangevoerd door de waarde van de diefstal of door de bedrijfsregels.

De bedrijfsregels worden omschreven in het derde deel ‘bedrijfsregels werkgever’. Als de werkgevercliënt duidelijke bedrijfsregels heeft die helder zijn uitgelegd is de kans dat de kantonrechter het ontslag rechtmatig beoordeelt.

Aan het einde van de checklist is een uitkomst beschreven. Na het invullen van de checklist dient de opdrachtgever op basis van de ingevulde checklist de uitkomst te lezen. Door de uitkomst te lezen kan de opdrachtgever de werkgevercliënt adviseren over het verloop van de procedure en hoe de persoonlijke omstandigheden en bedrijfsregels invloed kunnen hebben op de procedure.

# Bijlage 1: jurisprudentie uitwerking

Persoonlijke omstandigheden ontslag **rechtmatig** gegeven

|  |  |
| --- | --- |
| **Zaak 1** | Rb. Den-Haag 17 december 2015, ECLI:NL:RBDHA:2015:14811. |
| Omstandigheid | Goed functioneren werknemer |
| Gebeurtenis | De werkneemster neemt tijdens haar werkzaamheden als verkoopmedewerker bij de Action producten mee zonder te betalen. De werkgever constateert de diefstal op camerabeelden en ontslaat de werkneemster op staande voet. De werkneemster geeft aan dat er geen sprake is van een dringende reden omdat er geen rekening is gehouden met haar persoonlijke omstandigheden. Zij voert aan dat zij een ruime tijd naar tevredenheid bij de Action en een waarschuwing in de plaats had moeten komen. De werkgever voert aan dat hij een kleine winstmarge heeft en er streng gehandhaafd wordt op diefstal. |
| Beoordeling kantonrechter | De kantonrechter wijst het verzoek van de werkneemster af en beslist dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. De aard en ernst van de dringende reden weegt volgens de kantonrechter zwaarder dan het feit dat de werkneemster ruime tijd goed functioneert. |
| Geldigheid ontslag op staande voet | Rechtmatig gegeven |

|  |  |
| --- | --- |
| **Zaak 2** | Rb. Midden-Nederland 2 augustus 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:4717. |
| Omstandigheid | Goed functioneren werknemer |
| Gebeurtenis | De werknemer is werkzaam als vrachtwagenchauffeur en vervoert brood. De werknemer geeft wekelijks gemiddeld zes à zeven kratten broden die retour komen weg aan derden. De werkgever constateerde dit door een detective in te schakelen. De werkgever heeft ook camerabeelden waar het op te zien is dat de werknemer de retour kratten brood meeneemt. De werkgever heeft duidelijke regels over de retourbroden, en heeft aangevoerd dat het meenemen hiervan diefstal is. |
| Beoordeling kantonrechter | De werknemer voert aan dat hij een hoge functie heeft en de tweede man in het filiaal is. Hij functioneert verder goed. Toch vindt de kantonrechter dat de persoonlijke omstandigheden hierbij geen rol speelt en er een dringende reden is. De kantonrechter benadrukt dat het gaat om een regelmatige vorm van diefstal en dat het goed functioneren dit niet compenseert. |
| Geldigheid ontslag op staande voet | Rechtmatig gegeven |

|  |  |
| --- | --- |
| **Zaak 3** | Rb. Rotterdam 27 december 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:10275. |
| Omstandigheid | Duur dienstverband |
| Gebeurtenis | De werkneemster werkt als verkoopmedewerkster bij de drogisterij. De werkneemster smeert zich tijdens haar werkzaamheden achter de kassa in met gratis actieproduct bodylotion. De werkgever ziet dit op de camerabeelden. De gratis actieproducten worden aan de klanten meegegeven als zij punten hebben gespaard. De spaarpunten voor het gratis actieproduct komt overeen met de geldwaarde van het product. Het is volgens de werkgever daarom niet de bedoeling dat werknemers gratis actieproducten meenemen of gebruiken onder werktijd. De werkgever ervaart dit als een dringende reden en vindt dat er sprake is van diefstal. |
| Beoordeling kantonrechter | De kantonrechter neemt in de beoordeling de persoonlijke omstandigheden van de werkneemster mee. De kantonrechter neemt de volgende feiten mee met de beoordeling: de werkneemster is 19 jaar, heeft een kort dienstverband en kan makkelijk in aanmerking komen voor een nieuwe baan. De kantonrechter benoemt de leeftijd en het korte dienstverband dat de werkneemster heeft. Indien de werkneemster een langer dienstverband zou hebben zou de rechter dit anders beoordelen. De kantonrechter vond dat de dringende reden zwaarder woog dan de gevolgen voor de werkneemster. Het ontslag op staande voet is volgens de kantonrechter rechtsgeldig gegeven. Hoewel de actieproduct gratis is bij een spaaractie, is het vertrouwen van de werkgever onherstelbaar geschaad en kan daarom redelijkerwijs niet gevergd worden het dienstverband te laten voortduren. |
| Geldigheid ontslag op staande voet | Rechtmatig gegeven |

|  |  |
| --- | --- |
| **Zaak 4** | Rb. Noord-Holland, 10 oktober 2018, ECLI:NL:RBNNE:2018:3945 |
| Omstandigheid | Geestelijke en fysieke gezondheid werknemer |
| Gebeurtenis | De werknemer is verantwoordelijk voor het financieel beleid van een BV. De werknemer is gokverslaafd en neemt zonder toestemming geld van de bankrekening van de BV. De werknemer maakt een deel van het geld van zijn privégeld weer over. Het gaat om een bedrag van uiteindelijk € 595.000,00 waarvan € 145.000,00 is terugbetaald. De werkgever is hierachter gekomen en ontslaat de werknemer op staande voet. Vervolgens doet de werkgever aangifte van diefstal en verduistering. |
| Beoordeling kantonrechter | De werknemer voert bij de kantonrechter aan dat er geen dringende reden is wegens zijn persoonlijke omstandigheden Tijdens het dienstverband is de werknemer weleens uitgevallen wegens depressieve klachten en een persoonlijkheidsstoornis. De specialist bevestigt dat er sprake is van een ernstige recidiverende depressie en suïcidaliteit licht wordt ingeschat. Verder bevestigt de specialist dat de werknemer leidt aan verslavingsklachten. De kantonrechter oordeelt dat de werkgever van de werknemer in zo’n positie mag verlangen dat er geen twijfel is over de integriteit en betrouwbaarheid. De kantonrechter benadrukt dat gokverslaving in combinatie met persoonlijkheidsstoornis en depressie geen logische aanleiding is van de handeling van de werknemer. Het ontslag op staande voet is daarom volgens de kantonrechter rechtsgeldig gegeven door de werkgever. |
| Geldigheid ontslag op staande voet | Rechtmatig gegeven |

|  |  |
| --- | --- |
| **Zaak 5** | Rb. Noord-Holland 29 november 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:10490 |
| Omstandigheid | Financiële positie |
| Gebeurtenis | De werkneemster is in dienst bij de Hema als verkoopmedewerkster. De werkgever, Hema, ontslaat de werkneemster op staande voet wegens het wegnemen van goederen zonder te betalen. De goederen die de werkneemster had gestolen over een periode van anderhalf jaar waren ongeveer € 6.000,00 waard. De werkgever vindt dit ernstig en ervaart dit als dringende reden. Daarnaast maakte de werkgever gebruik van de bewijslast en schakelde een recherchebureau in. De werkneemster voert in deze zaak aan dat Hema rekening moet houden met haar persoonlijke omstandigheden. Zij heeft financiële problemen en benadrukt dat als de werkgever haar ontslaat zij in nog ergere financiële problemen komt. |
| Beoordeling kantonrechter | De kantonrechter oordeelt dat het gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is. De kantonrechter vindt dat het wegnemen van goederen van ongeveer € 6.000,00 over een periode van anderhalf jaar zo ernstig is dat het een ontslag op staande voet rechtvaardigt. De kantonrechter neemt in de beslissing mee dat de werkneemster financiële problemen heeft. De kantonrechter vindt dat de financiële problemen van de werkneemster als gevolg van het ontslag niet zwaarder weegt dan de dringende reden. Daarnaast motiveert de werkneemster haar financiële problemen niet of nauwelijks. De kantonrechter erkent dat de gevolgen van het ontslag voor de werkneemster ingrijpend zijn en dat zij haar inkomen kwijtraakt en niet makkelijk in aanmerking komt met het vinden van een nieuwe baan. Toch vindt de rechter dat Hema het ontslag rechtsgeldig heeft gegeven.  |
| Geldigheid ontslag op staande voet | Rechtmatig gegeven |

|  |  |
| --- | --- |
| **Zaak 6** | Rb. Rotterdam 9 januari 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:91. |
| Omstandigheid | Ouder van een kind |
| Gebeurtenis | De werknemer is werkzaam als schoonmaker en neemt ongevraagd spullen mee. De werkgever komt hierachter via camerabeelden en ontslaat de werknemer op staande voet. Op de camerabeelden is te zien dat de werknemer koffiezetapparaat en een thermoskan in een tas doet en vervolgens meeneemt. |
| Beoordeling kantonrechter | De werknemer voert bij de kantonrechter aan dat hij een minderjarig kind onderhoudt dat met ernstige beperkingen kampt en volledig afhankelijk van hem is. De werknemer beweert dat hij als gevolg van het ontslag op staande voet niet in staat zal zijn om goede zorg aan zijn kind te bieden. De kantonrechter benadrukt dat er wel sprake is van een dringende reden ongeacht de persoonlijke omstandigheden dat de werknemer over een minderjarig beperkt kind zorgt. De kantonrechter benadrukt ook dat de werkgever moet kunnen uitgaan van integriteit en betrouwbaarheid van de werknemer omdat hij zelfstandig toegang heeft tot het pand waar hij schoonmaakt. |
| Geldigheid ontslag op staande voet | Rechtmatig gegeven |

|  |  |
| --- | --- |
| **Zaak 7** | Rb. Noord-Holland, 11 februari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:2620. |
| Omstandigheid | Geestelijke en fysieke gezondheid werknemer |
| Gebeurtenis | De werkneemster is werkzaam bij de supermarkt als verkoopmedewerkster. Zij neemt boodschappen mee zonder te betalen. De werkgever gaat in gesprek met de werkneemster en zij bekend dat ze dit al anderhalf jaar doet en dat het gaat om een bedrag van ongeveer € 80,00 per week. De werkgever ontslaat haar op staande voet op grond van diefstal. |
| Beoordeling kantonrechter | De werkneemster voert aan dat er geen rekening is gehouden met haar persoonlijke omstandigheden en er geen dringende reden is. De werkneemster is gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Zij voert aan dat zij ook financiële problemen heeft en dat zij fysiek en mentaal niet in orde is. Verder voert ze aan dat het ontslag op staande voet alleen maar meer negatieve invloed heeft op haar gezondheid. De kantonrechter benadrukt dat de gezondheid van de werkneemster niet onderbouwd is dat dat de oorzaak is van haar handelen. |
| Geldigheid ontslag op staande voet | Rechtmatig gegeven |

Bedrijfsregels werkgever ontslag **rechtmatig** gegeven

|  |  |
| --- | --- |
| **Zaak 8** | Rb. Amsterdam 7 februari 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:905. |
| Omstandigheid | Bedrijfsregels |
| Gebeurtenis | De werknemer werkt bij een supermarkt. De werknemer neemt een pak optimel mee dat over de datum is. Dit pak optimel is afgeschreven, dat betekent dat het niet meer verkocht wordt in de winkel maar wordt weggegooid. De werkgever ontslaat de werknemer op staande voet omdat dit volgens het bedrijfsreglement een vorm van diefstal is. De werkgever voert aan dat er strikte naleving is van de bedrijfsregels binnen de supermarkt. In het bedrijfsreglement is nadrukkelijk vermeld dat het meenemen of nuttigen van afgeschreven producten een vorm is van diefstal. Verder staat er vermeld dat het ook niet toegestaan is om etenswaren of frisdrank te nuttigen in andere ruimtes dan de kantine. De werkgever waarschuwde de werknemer al eerder voor een soortgelijke situatie waarin de werknemer een kaasbroodje meenam naar huis.De werkneemster voert als persoonlijke omstandigheden aan dat zij als gevolg van het ontslag geen inkomen of uitkering heeft. De werkneemster vindt daarom dat er geen dringende reden is. |
| Beoordeling kantonrechter | De kantonrechter oordeelt dat de persoonlijke omstandigheden niet zwaarder wegen dan het belang van de supermarkt. De kantonrechter benadrukt dat deze vorm van diefstal expliciet is opgenomen in het bedrijfsreglement en dat deze ook wordt nageleefd. De werknemer wist van dit strikte beleid en daarom is volgens de kantonrechter het ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven. |
| Geldigheid ontslag op staande voet | Rechtmatig gegeven |

|  |  |
| --- | --- |
| **Zaak 9** | Rb. Midden-Nederland, 24 april 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:2211 |
| Omstandigheid | Bedrijfsregels |
| Gebeurtenis | De werkneemster is in dienst als winkelmedewerkster. Tijdens haar dienst aan de kassa laat ze een klant€ 20,00 pinnen en behoudt dat geld voor zichzelf. De werkgever ziet dit op de camerabeelden en ontslaat de werkneemster op staande voet wegens diefstal.De werkgever heeft een zogenaamde personeelswijzer. Dit personeelswijzer maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst. Daarin is expliciet opgenomen dat bij diefstal altijd ontslag op staande voet volgt. |
| Beoordeling kantonrechter | De kantonrechter vindt dat de bedrijfsregels duidelijk staan vastgesteld. De kantonrechter beoordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. |
| Geldigheid ontslag op staande voet | Rechtmatig gegeven |

|  |  |
| --- | --- |
| **Zaak 10** | Rb. Noord-Holland 16 juni 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:4326. |
| Omstandigheid | Bedrijfsregels, duur dienstverband |
| Gebeurtenis | De werknemer werkt als medewerker bij een afvalbrengplaats. De werknemer neemt ongevraagd buizen mee naar huis. De werkgever is getipt hierover en bekijkt de camerabeelden waarop te zien is dat de werknemer de buizen meeneemt. De werkgever ontslaat de werknemer op staande voet wegens diefstal.De werkgever voert aan dat er strikte bedrijfsregels zijn. Het meenemen en apart houden van goederen zonder dit te melden zijn volgens de bedrijfsregels een vorm van diefstal en is ten strengste verboden. De werknemer is hier eerder voor gewaarschuwd toen hij een tafel meenam. De werknemer beweert dat hij de tafel weer terugbracht en de waarschuwing daarom niet telt. De kantonrechter treft in dit argument geen doel. De werknemer voert verder de persoonlijke omstandigheden aan dat hij een lang dienstverband heeft van dertig jaar, 59 jaar oud is, beperkt is geschoold en fysiek is beperkt. |
| Beoordeling kantonrechter | De kantonrechter benadrukt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven omdat de bedrijfsregels helder zijn en de werknemer ook nog eens duidelijk is gewaarschuwd. De persoonlijke omstandigheden van de werknemer wegen volgens de kantonrechter niet zwaarder dan het belang van de werkgever. |
| Geldigheid ontslag op staande voet | Rechtmatig gegeven |

Persoonlijke omstandigheden ontslag **onrechtmatig** gegeven

|  |  |
| --- | --- |
| **Zaak 11** | Rb. Overijssel 31 augustus 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:3332. |
| Omstandigheid | Duur dienstverband |
| Gebeurtenis | De werkneemster is in dienst als schoonmaakster en draagt zorg voor de schoonmaak in een bibliotheek. Tijdens haar werkzaamheden neemt zij artikelen mee zoals, drankjes en snoepjes. De werkgever ziet dit op de camerabeelden en ontslaat de werkneemster op staande voet wegens diefstal.De werkgever voert aan dat er in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat het niet toegestaan is om zaken die toebehoren van de bibliotheek niet mag worden meegenomen door de werkneemster. De werkgever voert aan dat hij erop moet vertrouwen dat dit niet gebeurt en wanneer dat vertrouwen is geschonden er een ontslag op staande voet volgt. De werkneemster voert aan dat zij van een werknemer van de bibliotheek drankjes en snoepjes mocht pakken. De werkneemster ging ervan uit dat zij ook drankjes en snoepjes mocht pakken in het niet bijzijn van deze werknemer. Verder voert de werkneemster haar persoonlijke omstandigheden aan. Zij is al 23 jaar lang in dienst en functioneert verder goed. Zij mocht tijdens haar schoonmaakdienst vaker drankjes en snoepjes pakken en ging er niet vanuit dat dit anders zou zijn. |
| Beoordeling kantonrechter | De kantonrechter weegt de duur van het dienstverband van de werkneemster mee in zijn beslissing. Verder benadrukt de kantonrechter dat de werkgever ervoor zorg moet dragen dat de regels duidelijker moeten zijn. Het ontslag op staande voet is volgens de kantonrechter onrechtmatig gegeven door de werkgever en wordt vernietigd. |
| Geldigheid ontslag op staande voet | Onrechtmatig gegeven |

|  |  |
| --- | --- |
| **Zaak 12** | Rb. Rotterdam 30 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4076 |
| Omstandigheid | Fysieke en geestelijke gezondheid werknemer |
| Gebeurtenis | De werkneemster is dienst bij de Zeeman als verkoopmedewerkster. Tijdens haar werkzaamheden slaat zij producten als retour aan en stopt het geld in eigen zak. De werkneemster doet dit vier keer en heeft in totaal 188,68 gestolen. De werkgever komt hierachter door middel van het tijdstip van de retourbonnen te controleren. Het is voor de werkgever opmerkelijk dat op dat tijdstip de collega’s van de werkneemster pauze hebben. De werkgever bekijkt de camerabeelden ziet dat de werkneemster diefstal pleegt. De werkgever ontslaat haar op staande voet wegens diefstal.De werkgever voert aan dat er ernstige schending is van de vaste voorschriften en procedures van de Zeeman. De werkneemster voert aan dat de kassa instructies niet duidelijk zijn voor haar. Zij ontving een handboek maar door haar autistische stoornis dringen schriftelijke regels niet door. Mondelinge regels en uitleg dringen wel door bij de werkneemster, maar dat is haar nooit gegeven. De werkneemster voelt zich overdonderd en dicht geklapt door het ontslag op staande voet. Zij voert aan dat deze spijtbetuiging komt door haar autistische stoornis. |
| Beoordeling kantonrechter | De kantonrechter neemt de persoonlijke omstandigheden van de werkneemster mee in de beslissing. De kantonrechter oordeelt dat de werkgever de kassa-instructies niet duidelijk heeft aangevoerd bij de werkneemster en het ontslag op staande voet daarom onrechtmatig is gegeven. |
| Geldigheid ontslag op staande voet | Onrechtmatig gegeven |

|  |  |
| --- | --- |
| **Zaak 13** | Rb. Noord-Holland 23 maart 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:2592. |
| Omstandigheid | Financiële positie, ouder van een kind, duur dienstverband |
| Gebeurtenis | De werkneemster werkt bij een supermarkt als winkelmedewerkster. Tijdens haar werkzaamheden neemt zij een hap van een donut die aan het eind van de dag zou worden weggegooid. De werkgever ervaart dit als diefstal en ontslaat de werkneemster op staande voet.De werkneemster is het niet eens met dit ontslag en begint een procedure bij de kantonrechter. De werkgever voert aan dat er strikte bedrijfsregels zijn binnen de supermarkt waar iedereen van op de hoogte is. In de bedrijfsregels staat duidelijk dat zelfs als een product wordt weggegooid en wordt genuttigd dit diefstal is. Verder staat dat als er een overtreding is van deze bedrijfsregels een ontslag op staande voet volgt. Daarbij heeft de werkneemster meerdere waarschuwingen gehad van het niet volgen van verschillende bedrijfsregels. De werkneemster voert aan dat de dringende reden niet subjectief dringend is aangezien er sprake is van persoonlijke omstandigheden. De werkneemster voert aan dat zij na het ontslag op staande voet in een verslechterde financiële positie zal bevinden. Zij zal een bijstandsuitkering hebben en daarbij zorgt zij alleenstaand voor een kind. |
| Beoordeling kantonrechter | De kantonrechter overweegt dat de werkneemster ondanks de grove schending het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gelet op de persoonlijke omstandigheden en financiële gevolgen. De kantonrechter weegt ook mee dat zij 17 jaar in dienst is en dat zij door het ontslag in een bijstandsuitkering zal zijn aangewezen en zij daarbij ook nog eens alleenstaande ouder is. |
| Geldigheid ontslag op staande voet | Onrechtmatig gegeven |

|  |  |
| --- | --- |
| **Zaak 14** | Rb. Limburg, 11 april 2017, ECLI:RBLIM:2017:3257 |
| Omstandigheid | Ouder van een kind, financiële positie, duur dienstverband, bedrijfsregels |
| Gebeurtenis | De werkneemster is in dienst bij de Action als verkoopmedewerkster. De werkneemster eet tijdens haar dienst een opengebroken zakje chips. Volgens de bedrijfsregels dient ze dit meteen weg te gooien en mag ze dit niet consumeren. De werkgever besluit de werkneemster op staande voet te ontslaan en ervaart dit als diefstal.De werkgever voert aan dat zij een strikt zerotolerancebeleid hebben en dit niet is toegestaan. De werkneemster voert aan dat zij acht jaar in dienst is en er nooit iets is voorgevallen. Door het ontslag op staande voet zou werkneemster geen WW-uitkering krijgen en kampt ze met schulden. Daarnaast voert de werkneemster aan dat zij alleenstaande moeder is. |
| Beoordeling kantonrechter | De kantonrechter beoordeelt dat het ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven. De persoonlijke omstandigheden van de werkneemster weegt volgens de kantonrechter zwaarder dan de bedrijfsregels die de werkgever aanvoert. |
| Geldigheid ontslag op staande voet | Onrechtmatig gegeven |

|  |  |
| --- | --- |
| **Zaak 15** | Rb. Noord-Holland, 22 juni 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:5484 |
| Omstandigheid | Functioneren van de werknemer, duur dienstverband, bedrijfsregels |
| Gebeurtenis | De werknemer is werkzaam op Schiphol als surveillant. Tijdens zijn werkzaamheden doet hij boodschappen in de supermarkt op Schiphol. De medewerker van de supermarkt constateert dat de werknemer van Schiphol bij de zelfscan een fles wijn niet afrekent. De werkgever ontslaat de werknemer op staande voet wegens diefstal.De werkgever voert aan dat er duidelijke bedrijfsregels staan in de CAO. In de CAO staat vermeld dat indien een werknemer zich schuldig maakt aan diefstal of verduistering het vertrouwen van de werkgever verliest. De werknemer geeft aan dat dit niet zijn bedoeling is en betaalt de fles wijn achteraf. De werknemer voert aan dat hij 30 jaar in dienst is en verder goed functioneert. |
| Beoordeling kantonrechter | De kantonrechter beoordeelt dat het ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven door de werkgever. De kantonrechter vindt dat de duur van het dienstverband van de werknemer zwaarder weegt dan de bedrijfsregels. De kantonrechter vindt dat de bedrijfsregels niet aangeven dat een ontslag op staande voet volgt naar aanleiding van diefstal. De kantonrechter vindt daarom een lichtere sanctie rechtvaardig in plaats van een ontslag op staande voet. |
| Geldigheid ontslag op staande voet | Onrechtmatig gegeven |

Bedrijfsregels ontslag **onrechtmatig** gegeven

|  |  |
| --- | --- |
| **Zaak 16** | Rb. Noord-Holland 8 mei 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:3884 |
| Omstandigheid | Bedrijfsregels |
| Gebeurtenis | De werknemer is in dienst als medewerker in de bediening. Tijdens zijn werkzaamheden geeft hij gratis consumpties en kortingen aan gasten zonder toestemming van de leidinggevende.De werkgever ervaart dit als diefstal en ontslaat de werknemer op staande voet. De werkgever verwijst dan ook nadrukkelijk naar het Huishoudelijk reglement. Daarin staat dat diefstal een gevolg heeft tot ontslag op staande voet. |
| Beoordeling kantonrechter | De kantonrechter benadrukt dat gratis consumpties meegeven aan gasten niet is vermeld in het Huishoudelijk reglement als diefstal. Er is volgens de kantonrechter dan ook geen sprake van diefstal en het ontslag op staande voet is onrechtmatig gegeven. |
| Geldigheid ontslag op staande voet | Onrechtmatig gegeven |

|  |  |
| --- | --- |
| **Zaak 17** | Rb. Noord-Holland, 5 januari 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:111 |
| Omstandigheid | Bedrijfsregels |
| Gebeurtenis | De werkneemster is in dienst als verkoopmedewerkster. Tijdens haar dienst neemt ze een doos tompouce mee. De werkgever voert aan dat het meenemen van een doos tompouce zonder toestemming en zonder af te rekenen in strijd is met het strikt zerotolerancebeleid van de bedrijfsregels. Ook als het product weinig waard is of wordt weggegooid. Dit wordt volgens de werkgever aangemerkt als diefstal. |
| Beoordeling kantonrechter | De kantonrechter voert aan dat het zerotolerancebeleid van de werkgever onvoldoende duidelijk kenbaar heeft gemaakt. Het personeel is wel ooit gewezen op een bedrijfsreglement op de website maar het personeel is daar niet concreet op gewezen. De kantonrechter benadrukt dat er geen waarschuwingen, notulen of personeelsmededelingen zijn. Het ontslag op staande voet is daarom onrechtmatig gegeven door de werkgever. |
| Geldigheid ontslag op staande voet | Onrechtmatig gegeven |

# Bijlage 2: praktijkonderzoek

**Onderzoek dossier casus vooraf**

1. De werkgevercliënt had een werknemer in dienst bij een autogarage. De werkgevercliënt kocht de autogarage van de vader van de werknemer. De werknemer bleef na de overname in dienst bij de werkgevercliënt. De werknemer had een hoge functie, de werknemer was bedrijfsleider.

2. De werkgevercliënt was niet altijd bij de autogarage aanwezig, hij heeft namelijk meerdere autogarages. De werkgevercliënt merkte dat er een verlies van omzet was en vermoedde dat dit kwam door verduistering van het bedrijfsinkomen.

3. De werkgevercliënt schakelde een bedrijfsrecherche in die onderzoek deed. Er bleek sprake te zijn van geldverduistering en dus diefstal.

4. De werknemer is ontslagen op staande voet wegens diefstal, een dringende reden op grond van artikel 7:677 BW en artikel 7:678 BW. De opdrachtgever staat de werkgevercliënt bij.

5. De werknemer was het niet eens met deze ontslag op staande voet en startte een procedure bij de kantonrechter op grond van artikel 7:681 BW.

6. De kantonrechter vernietigde het ontslag op staande voet. De kantonrechter vond dat de dringende reden niet subjectief dringend was. Dat betekent dat de werkgevercliënt deze dringende reden zelf ook als dringend moet ervaren, en dat was volgens de kantonrechter niet het geval. Het ontslag op staande voet was volgens de kantonrechter daarom onterecht.

7. De werkgevercliënt verzocht in de procedure de kantonrechter de arbeidsovereenkomst alsnog te ontbinden omdat de werkgevercliënt van de werknemer af wilde. De kantonrechter ontbond op verzoek van de werkgevercliënt de arbeidsovereenkomst op een vastgestelde datum. Dit is een latere datum dan de datum van ontslag op staande voet. Tot deze vastgestelde datum betaalt de werkgevercliënt het loon van de werknemer.

8. De werkgevercliënt gaat op 6 april 2022 in hoger beroep. De werkgevercliënt vindt dat er namelijk wel sprake is van een subjectief dringende reden. Daarnaast heeft de werkgevercliënt veel omzet misgelopen door de diefstal van de werknemer.

**Verslag bijwonen zitting hoger beroep 6 april 2022**

1. Het Hof noemt de relevante feiten op van de situatie (zie ook casus vooraf).

De werknemer was in dienst bij de autogarage van zijn vader. De werkgevercliënt kocht de autogarage en de werknemer kwam toen in dienst van de werkgevercliënt. De werknemer had als functie bedrijfsleider. In de eerste aanleg oordeelde de kantonrechter dat het ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven. De kantonrechter oordeelde dat de einddatum 1 mei 2020 is en de werknemer een transitievergoeding krijgt en loondoorbetaling tot de einddatum 1 mei 2020. De discussie in hoger beroep luidt: is het ontslag op staande voet terecht gegeven of niet en is er sprake van een dringende reden?

2. Spreekaantekeningen van de opdrachtgever (de advocaat van de werkgevercliënt).

De opdrachtgever voert aan dat de gespreksverslagen van de bedrijfsrecherche betrouwbaar zijn. De werknemer voerde in eerste aanleg dat het onderzoek van de bedrijfsrecherche intimiderend is terwijl er bewijs is dat de werknemer € 2.800,00 heeft gestolen. Daarnaast kan het zijn dat de werknemer meer heeft gestolen waarvan de bedrijfsrecherche geen bewijs van heeft. De werknemer voerde in eerste aanleg ook aan dat er geen bewijs is van duidelijke bedrijfsregels na de overname van de werkgevercliënt. De opdrachtgever voert aan dat de bedrijfsregels duidelijk kenbaar zijn gemaakt na de overname. De werkgevercliënt gaf meerdere keren aan dat er winst moest worden gemaakt en op de omzet moest worden gelet. Ook voerde de werknemer in eerste aanleg dat de werkgevercliënt een keer akkoord gaf voor de zwarte betalingen. De werkgevercliënt betwist dit. Hij gaf een keer akkoord maar noteerde deze betaling vervolgens netjes in het systeem. De opdrachtgever benadrukt tot slot dat er van een bedrijfsleider mag worden verwacht dat hij te vertrouwen is.

3. Spreekaantekeningen van de advocaat van de werknemer.

De advocaat van de werknemer voert aan dat hij verwachtte dat de opdrachtgever met aanvullende stukken zou komen met bewijs dat er sprake was van een dringende reden. Hij wijst op de overname van de autogarage die eerst van de vader was van de werknemer. Volgens de werknemer bestaat er al jarenlang een zwartgeldcircuit toen de autogarage van zijn vader was. De advocaat benadrukt dan ook dat het ontslag op staande voet terecht vernietigd is en de transitievergoeding en doorbetaling van loon terecht is toegekend. De advocaat voert aan dat het onderzoek van de bedrijfsrecherche intimiderend is geweest voor de werknemer. Hij vindt dat er geen streng beleid is van de werkgevercliënt en er ook geen zerotolerancebeleid is. De werkgevercliënt gaf een keer akkoord voor een zwarte betaling en de werknemer voert aan dat hij ervan uitging dat dit structureel mocht. De advocaat voert aan dat de dringende reden ontbreekt omdat de werkgevercliënt dit ook als dringend moet ervaren.

4. Vragen Hof aan werkgevercliënt.

Hof: heeft u het loon doorbetaald tot de vastgestelde datum die de kantonrechter vaststelde?
Werkgeverscliënt: ja, ondanks ik het daar niet mee eens was.

Hof: heeft u na de overname van de autogarage van de vader van de werknemer met de werknemer gesproken over de functie en voortgang?
Werkgeverscliënt: ja, de werknemer wilde ook blijven in dezelfde functie. Wij spraken af dat hij bleef werken als bedrijfsleider en ik af en toe zou langskomen.

Hof: heeft u daarbij uw bedrijfsregels overgelegd aan de werknemer na de overname?
Werkgeverscliënt: ja, ik vertelde dat we de omzet moesten behalen en de boel op orde houden.

Hof: u schakelde een bedrijfsrecherche in. Wij ontvingen alleen de gespreksverslagen. Heeft u ook een rapport?
Werkgeverscliënt: nee, een rapport kost € 18.000,00. De gespreksverslagen waren voor mij genoeg bewijs. Uit het onderzoek is de diefstal ook vastgesteld. Ik vind het daarom onnodig om nog voor een rapport te betalen.

Hof: wat is de verhouding tussen dit hoger beroep en wat u aanvoerde bij de kantonrechter in eerste aanleg?
De opdrachtgever: wij legden beslag op bij de administratie van de werknemer. In dit hoger beroep procedure procederen wij over dat het ontslag op staande voet wel terecht is gegeven.

5. Vragen Hof aan werknemer.

Hof: klopt het dat de werkgever de na de overname van de autogarage u vertelde dat de omzet moest worden behaald en de boel op orde moest worden gehouden?
Werknemer: nee, het was ook niet duidelijk dat hij doelde op de omzet die moest worden behaald.

Hof: heeft u na het ontslag weer werk gevonden?
Werknemer: ja, ondanks alle stres dat mij heeft opgeleverd heb ik een baan gevonden in dezelfde functie.

Hof: heeft u vaker dan één keer geappt met de werkgever om toestemming te vragen voor zwarte betalingen van klanten?
Werknemer: nee, de andere keren heb ik de werkgever gebeld om toestemming te vragen. Er is maar één keer geappt.

Hof: gaf u wel eens zwart geld uit de kas weer terug aan de werkgever?
Werknemer: ja, dat gaf ik wel eens aan de werkgever als hij dat vroeg nadat ik het van klanten kreeg.

Hof: om hoeveel zwart geld gaat het?
Werknemer: dat weet ik niet precies.

Hof: dat weet u niet? En hoe zit het dan met zwart geld dat u voor zichzelf heeft gehouden?
Werknemer: ik hield 1/3 van het zwart geld voor mezelf. Dat sprak ik met de werkgever af.

Hof: de werkgever betwist de 1/3 regeling die u aanvoert. Hoe zit het met de 1/3 regeling die jullie dan afspraken?
Werknemer: dat weet ik niet meer precies.

Hof: dus u hield 1/3 voor uzelf, maar u weet niet precies hoe dat zit?
Werknemer: ja, dat klopt.

Hof: hoe vaak kwam de werkgever dan het zwart geld ophalen?
Werknemer: dat weet ik niet meer precies.

Hof: u gaf soms zwart geld aan de andere werknemers bij overuren. De werkgever wist hiervan?
Werknemer: ja, volgens mij wel.

Hof: wist u van de zwart geld betalingen aan de andere werknemer bij overuren?
Werkgevercliënt: nee, ik hoor dit allemaal voor het eerst. De omzet is na het ontslag van de werknemer ook gigantisch gestegen. Ondanks de coronamaatregelen heb ik nu een verschil van omzet van bijna twee ton.

6. Hof schorst de zitting.

Het Hof schorst de zitting zodat de partijen eventueel een regeling treffen. De werkgeverscliënt wil geen regeling treffen. De werkgeverscliënt voelt zich bestolen en wil dat het Hof uitspraak doet. Hij wil hier een punt achter zetten. De partijen troffen geen regeling.

7. Repliek de opdrachtgever.

De opdrachtgever voert in zijn repliek aan dat de werkgevercliënt geen regeling wil treffen onderling. De opdrachtgever voert aan dat er sprake is van diefstal en dat de werkgevercliënt de bedrijfsregels aanvoerde. Over de overuren wist de werkgevercliënt van niets en daarbij is het verschil in omzet na het ontslag gestegen met bijna twee ton.

8. Repliek advocaat werknemer.

De advocaat van de werknemer voert aan dat er geen bewijs is geleverd over het omzetverschil. De advocaat voert verder aan dat de bedrijfsregels niet helder waren voor de werknemer. Er is ook geen rapport van de bedrijfsrecherche. De gespreksverslagen vindt de advocaat van de werknemer te mager. Daarbij voert de advocaat aan dat er geen dringende reden is en het ontslag op staande voet daarom onrechtmatig is gegeven.

9. Het Hof beëindigd de zitting en de uitspraak wordt eind mei 2022 gedaan.

1. Zie *Beroepsproduct checklist.* [↑](#footnote-ref-2)
2. Artikel 7: 677 BW. [↑](#footnote-ref-3)
3. Artikel 7:677 lid 2 BW jo. Artikel 7:678 BW. [↑](#footnote-ref-4)
4. Artikel 7:678 lid 1 BW. [↑](#footnote-ref-5)
5. Hof Den Haag 7 juni 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1750. [↑](#footnote-ref-6)
6. HR 21 januari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4436. [↑](#footnote-ref-7)
7. HR 21 februari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4436. [↑](#footnote-ref-8)
8. HR 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2998. [↑](#footnote-ref-9)
9. HR 21 januari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4436. [↑](#footnote-ref-10)
10. Hof Den Haag 7 juni 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1750. [↑](#footnote-ref-11)
11. HR 21 januari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4436. [↑](#footnote-ref-12)
12. Geugjes & Wits 2020 p. 376. [↑](#footnote-ref-13)
13. HR 20 juni 2003, NJ 2003/523. [↑](#footnote-ref-14)
14. Rb. Noord-Holland 18 januari 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:338. [↑](#footnote-ref-15)
15. Geugjes & Wits 2020 p. 379. [↑](#footnote-ref-16)
16. Hof Den Haag 7 juni 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1750. [↑](#footnote-ref-17)
17. HR 7 november 2018, ECLI:NL:CRVB:2018:3469. [↑](#footnote-ref-18)
18. Van Drongelen, Klingeman & Van Rijs 2017 p.177. [↑](#footnote-ref-19)
19. HR 19 februari 2016, ECLI:NL:HR:2016:290. [↑](#footnote-ref-20)
20. Rb. Rotterdam 12 april 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:2802. [↑](#footnote-ref-21)
21. HR 19 februari 2016, ECLI:NL:HR:2016:290. [↑](#footnote-ref-22)
22. Geugjes & Wits 2020 p. 380. [↑](#footnote-ref-23)
23. Sagel, *TRA* 2014/50. [↑](#footnote-ref-24)
24. Van Drongelen, Fase & Jellinghaus 2017 p. 263. [↑](#footnote-ref-25)
25. Hof Arnhem-Leeuwarden 25 april 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:3660. [↑](#footnote-ref-26)
26. Rb. Limburg 6 maart 2019, ECLI:NL:RBLIM:2019:2130. [↑](#footnote-ref-27)
27. Rb. Rotterdam 28 maart 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:2351. [↑](#footnote-ref-28)
28. Zie *paragraaf 2.6. Gevolgen na ontslag op staande voet.* p. 18. [↑](#footnote-ref-29)
29. HR 16 juni 2016, NJ 2006/340 en recent: Rb. Noord-Holland 30 januari 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:687. [↑](#footnote-ref-30)
30. Rb. Limburg 11 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3257. [↑](#footnote-ref-31)
31. Hof Den Haag 21 december 2021, ECLI:NL:GHDHA:2021:2565. [↑](#footnote-ref-32)
32. HR 2 februari 1999, NJ 1999/643. [↑](#footnote-ref-33)
33. HR 22 februari 2002, NJ 2003/174. [↑](#footnote-ref-34)
34. Alt 2017 p. 302. [↑](#footnote-ref-35)
35. Zie *hoofdstuk 3: persoonlijke omstandigheden.* p. 20*.* [↑](#footnote-ref-36)
36. Uilhoorn, ArbeidsRecht 2018/48. [↑](#footnote-ref-37)
37. HR 20 april 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9532. [↑](#footnote-ref-38)
38. Van Drongelen, Klingeman & Van Rijs 2017, p. 179. [↑](#footnote-ref-39)
39. Kantongerecht Utrecht 9 mei 1995, JAR 1995, 166. [↑](#footnote-ref-40)
40. Kantongerecht Amsterdam 19 december 2014, JAR 2015/2. [↑](#footnote-ref-41)
41. HR 19 februari 2016, ECLI:NL:HR:2016:290. [↑](#footnote-ref-42)
42. *Kamerstukken II* 2000/01, 27732,3 p.1-3 [↑](#footnote-ref-43)
43. HR 18 april 2014, ECLI:NL:HR:2014:942. [↑](#footnote-ref-44)
44. Zie *hoofdstuk 3: persoonlijke omstandigheden werknemer* p. 20. [↑](#footnote-ref-45)
45. Zie *hoofdstuk 4: bedrijfsregels werkgever* p. 27. [↑](#footnote-ref-46)
46. Zie *paragraaf 2.2. Dringende reden* p. 13. [↑](#footnote-ref-47)
47. Geugjes & Wits 2020 p. 377. [↑](#footnote-ref-48)
48. HR 12 februari 1999, ECLI:NL:HR:1999:ZC2849. [↑](#footnote-ref-49)
49. 44 Zie *paragraaf 2.4. Stelplicht en bewijslast* p. 16. [↑](#footnote-ref-50)
50. Zie *paragraaf 2.6. Gevolgen na ontslag op staande voet* p. 18. [↑](#footnote-ref-51)
51. Van Genderen, Fluit, Stefels, Volk & De Wolf 2020 p. 329. [↑](#footnote-ref-52)
52. HR 27 april 2001, JAR 2001/95, NJ 2001, 421. [↑](#footnote-ref-53)
53. HR 21 januari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4436. [↑](#footnote-ref-54)
54. HR 21 januari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4436. [↑](#footnote-ref-55)
55. HR 20 april 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9532. [↑](#footnote-ref-56)
56. Alt 2017 p. 302. [↑](#footnote-ref-57)
57. Zie *Bijlage 1:* *jurisprudentie uitwerking,* zaak 11. [↑](#footnote-ref-58)
58. Zie *Bijlage 1:* *jurisprudentie uitwerking,* zaak 15. [↑](#footnote-ref-59)
59. Zie *Bijlage 1:* *jurisprudentie uitwerking,* zaak 1. [↑](#footnote-ref-60)
60. Zie *Bijlage 1:* *jurisprudentie uitwerking,* zaak 2. [↑](#footnote-ref-61)
61. Alt 2017 p. 302. [↑](#footnote-ref-62)
62. Sagel, *TRA* 2014/50. [↑](#footnote-ref-63)
63. Heemskerk, *ArbeidsRecht* 2006/23. [↑](#footnote-ref-64)
64. Zie *Bijlage 1:* *jurisprudentie uitwerking,* zaak 3. [↑](#footnote-ref-65)
65. Sagel, *TRA* 2014/50. [↑](#footnote-ref-66)
66. HR 8 oktober 2004, NJ 2007/480. [↑](#footnote-ref-67)
67. Zie *Bijlage 1:* *jurisprudentie uitwerking,* zaak 4. [↑](#footnote-ref-68)
68. Zie *Bijlage 1:* *jurisprudentie uitwerking,* zaak 7. [↑](#footnote-ref-69)
69. Zie *Bijlage 1:* *jurisprudentie uitwerking,* zaak 12. [↑](#footnote-ref-70)
70. HR 21 januari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4436. [↑](#footnote-ref-71)
71. Zie *Bijlage 1:* *jurisprudentie uitwerking,* zaak 5. [↑](#footnote-ref-72)
72. Zie *Bijlage 1:* *jurisprudentie uitwerking,* zaak 13. [↑](#footnote-ref-73)
73. Zie *Bijlage 1:* *jurisprudentie uitwerking,* zaak 14. [↑](#footnote-ref-74)
74. Rb. Haarlem 2 januari 2008, ECLI:NL:RBHAA:2008:BC1646. [↑](#footnote-ref-75)
75. Zie *Bijlage 1:* *jurisprudentie uitwerking,* zaak 6. [↑](#footnote-ref-76)
76. Zie *paragraaf 4.3. Zerotolerancebeleid* p. 28. [↑](#footnote-ref-77)
77. Van Genderen, Fluit, Stefels, Volk & De Wolf 2020 p. 329. [↑](#footnote-ref-78)
78. Hof ‘s-Hertogenbosch 16 januari 2007, ECLI:NL:GHSHE:2007:BA4439. [↑](#footnote-ref-79)
79. Zie *paragraaf 4.3. Zerotolerancebeleid* p. 28. [↑](#footnote-ref-80)
80. HR 20 april 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9532. [↑](#footnote-ref-81)
81. Rb. Amsterdam 7 februari 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:905. [↑](#footnote-ref-82)
82. Rb. Haarlem 17 oktober 2000, JAR 2001/9. [↑](#footnote-ref-83)
83. Hof Amsterdam 1 juni 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:1704. [↑](#footnote-ref-84)
84. Zie *Bijlage 1:* *jurisprudentie uitwerking.* [↑](#footnote-ref-85)
85. Zie *Bijlage 1:* *jurisprudentie uitwerking,* zaak 8. [↑](#footnote-ref-86)
86. Zie *Bijlage 1:* *jurisprudentie uitwerking,* zaak 9. [↑](#footnote-ref-87)
87. Zie *Bijlage 1:* *jurisprudentie uitwerking,* zaak 10. [↑](#footnote-ref-88)
88. Zie *Bijlage 1:* *jurisprudentie uitwerking,* zaak 15. [↑](#footnote-ref-89)
89. Zie *Bijlage 1:* *jurisprudentie uitwerking,* zaak 16. [↑](#footnote-ref-90)
90. Zie *Bijlage 1:* *jurisprudentie uitwerking,* zaak 17. [↑](#footnote-ref-91)
91. Zie *Bijlage 2:* *praktijkonderzoek*. [↑](#footnote-ref-92)
92. Zie *Bijlage 2:* *praktijkonderzoek*. [↑](#footnote-ref-93)
93. Zie *Bijlage 2:* *praktijkonderzoek*. [↑](#footnote-ref-94)
94. Zie *paragraaf 1.2. Probleembeschrijving* p. 8. [↑](#footnote-ref-95)
95. Zie *paragraaf 2.2. Dringende reden* p. 13. [↑](#footnote-ref-96)
96. Zie *paragraaf 2.3. Onverwijlde mededeling* p. 14. [↑](#footnote-ref-97)
97. Zie *paragraaf 2.4. Stelplicht en* *bewijslast* p. 16. [↑](#footnote-ref-98)
98. Zie *paragraaf 2.2. Dringende reden* p. 13. [↑](#footnote-ref-99)
99. Zie *paragraaf 3.3. Functioneren van de werknemer* p. 21. [↑](#footnote-ref-100)
100. Zie *paragraaf 3.4. Duur dienstverband* p. 22. [↑](#footnote-ref-101)
101. Zie *paragraaf 3.5. Fysieke en mentale gezondheid werknemer* p. 23. [↑](#footnote-ref-102)
102. Zie *paragraaf 3.6. Financiële positie werknemer* p. 24. [↑](#footnote-ref-103)
103. Zie *paragraaf 3.7. Ouder van een kind* p. 24. [↑](#footnote-ref-104)
104. Zie *paragraaf 4.2. Belang bedrijfsregels* p. 27. [↑](#footnote-ref-105)
105. Zie *paragraaf 4.3. Zerotolerancebeleid* p. 28. [↑](#footnote-ref-106)
106. Zie *paragraaf 5.2. Dossieronderzoek* p. 31. [↑](#footnote-ref-107)
107. Zie *paragraaf 5.3. Zitting bijwonen* p. 32. [↑](#footnote-ref-108)
108. Zie *Beroepsproduct checklist.* [↑](#footnote-ref-109)
109. Zie *paragraaf 6.1. Conclusie* p. 34. [↑](#footnote-ref-110)