

# ARBEID & RECHT

## Ontslag op staande voet: wat is onverwijld?

BEPERKTE TIJD  
VOOR ZORGVULDIGE  
AFWEGING MAG SOMS

Ontslag op staande voet moet plaatsvinden direct na constatering van de overtreding van de werknemer, denkt menigeen. Toch werkt dat in de praktijk niet altijd zo: soms moet de werkgever eerst onderzoeken wat er echt aan de hand is – en dat kan enige tijd vergen. Dat de werkgever enige tijd mag nemen om tot een zorgvuldige afweging te komen, blijkt (opnieuw) uit een recente uitspraak van het gerechtshof 's Hertogenbosch.

TEKST  
Jan Mathies

Bij een ontslag op staande voet heeft de werknemer zich zodanig gedragen dat van de werkgever niet mag worden verwacht dat hij het dienstverband voortzet. Een aantal elementen zijn daarbij van belang. Zo moet er sprake zijn van een *dringende reden* voor het ontslag. De wet noemt hiervan een aantal voorbeelden, zoals diefstal en mishandeling van de werkgever of andere werknemers, maar deze opsomming is niet-limitatief. De dringende reden maakt het in ieder geval voor de werkgever onaanvaardbaar om het dienstverband voort te zetten – daarom moet het ontslag ook direct (de wet spreekt van *onverwijld*) worden gegeven. Maar voordat de werkgever overgaat tot ontslag, moet hij de werknemer in de gelegenheid stellen zijn kant van de zaak toe te lichten (het hoor- en wederhoorprincipe). De werkgever moet ook duidelijk de reden voor het voorgenomen ontslag op staande voet aangeven. Vooral de vraag wat precies onder *onverwijld* moet worden verstaan, geeft nog weleens aanleiding tot discussie. Onlangs heeft het gerechtshof 's Hertogenbosch zich hierover uitgesproken. Het ging om een zaak waarbij een kapster op staande voet werd ontslagen.

### Bij een ander aan de slag

Wat was er aan de hand? Op 18 juni 2013 meldde de werknemster zich ziek. In haar arbeidsovereenkomst stond dat zij zonder schriftelijke toestemming van de werkgever geen vergelijkbare werkzaamheden voor anderen mocht verrichten. Bijna anderhalf jaar later, in november 2014, kreeg de werkgever signalen dat de werknemster tijdens haar arbeidsongeschiktheidsperiode bij een andere kapsalon aan de slag was, en ging op onderzoek uit. De werkgever belde naar de kapsalon en vroeg specifiek naar de betreffende kapster. De eigenaresse van de kapsalon bevestigde toen dat de werknemster in de salon hielp. Op 24 november 2014 controleerde een vriendin van de werkgever bij de kapsalon; toen bleek dat de arbeidsongeschikte kapster daar een klant had geknipt. De vriendin liet de werknemster weten dat dit tot ontslag op staande voet zou leiden.

Op basis van een getuigenverklaring en geluids- en beeldopnames kreeg de werkgever aldus op 24 november zekerheid dat de werknemster daadwerkelijk bij een andere kapsalon werkzaamheden verrichtte. Er was toen krap een week verstreken sinds de werkgever de eerste signalen had opgepikt. Vervolgens meldde de werkgever nog diezelfde dag de werknemster schriftelijk dat zij op staande voet was ontslagen vanwege het verrichten van werkzaamheden elders, zonder dat zij hiervoor schriftelijke toestemming van de werkgever had. De werknemster was het niet eens met het ontslag en vocht dit aan bij de rechter. Zij voerde aan dat het ontslag op staande voet onterecht was. Op de eerste plaats ontkende ze bij de kapsalon te hebben gewerkt. Er was volgens haar dan ook geen sprake van een dringende reden. Bovendien voldeed het ontslag volgens de werknemster ook niet aan de regels omdat de werkgever niet met haar had gesproken voordat hij haar ontsloeg. Volgens de werknemster was de vriendin niet bevoegd om, namens de werkgever, het ontslag aan te zeggen. De kantonrechter vernietigde het ontslag op staande voet. De kantonrechter ging ervan uit dat werknemster wel degelijk bij de kapsalon had gewerkt, maar oordeelde dat de werkgever te veel tijd had uitgetrokken om de geruchten dat werknemster elders werkte, te onderzoeken. Bovendien had de werkgever het beginsel van hoor en wederhoor niet goed toegepast. Daarom kon het ontslag op staande voet geen stand houden, aldus de kantonrechter. De werkgever ging vervolgens in hoger beroep.

### Zorgvuldig gehandeld

Het gerechtshof ging er, net als de kantonrechter, van uit dat de werknemster inderdaad tijdens haar arbeidsongeschiktheidsperiode ten minste enkele dagdelen bij de andere kapsalon had gewerkt. Maar anders dan de kantonrechter vond het gerechtshof niet dat de werkgever onvoldoende voortvarend had gehandeld. Integendeel: het hof oordeelde dat de werkgever juist zorgvuldig had gehandeld door niet meteen op de eerste signalen te reageren met ontslag op staande voet, maar

eerst enkele dagen bedenken- en onderzoekstijd in te laten. Het hof vond het daarbij van belang dat die tijd beperkt was gebleven: tussen de eerste signalen en het moment waarop werknemster de brief ontving, zat niet meer dan een week tijd. Het hof was het ook niet eens met het oordeel van de kantonrechter dat de werknemster onvoldoende gelegenheid had gehad om haar standpunten toe te lichten. De werkgever had de eventueel onbevoegd gedane mededeling van zijn vriendin bekrachtigd met de ontslagbrief. Op grond van deze brief moest het de werknemster volstrekt duidelijk zijn geweest welke gedragingen redenen waren voor het ontslag, zodat ze daar adequaat op had kunnen reageren. Kortom: de werknemster was volgens het hof terecht op staande voet ontslagen.

## De werkgever had juist zorgvuldig gehandeld door enkele dagen bedenken- en onderzoekstijd in te laten – en niet meteen te reageren met ontslag op staande voet

### Aanvaardbare grens

Uit deze zaak blijkt, opnieuw, dat een werkgever die vermoedt dat er sprake is van een reden voor ontslag op staande voet, toch enige tijd mag nemen om te onderzoeken wat er precies aan de hand is. Daarbij hanteert de rechter doorgaans als aanvaardbare grens een termijn van ongeveer een week. En eigenlijk is het logisch om zo'n op zich nogal korte termijn te hanteren: als een werkgever meent meer tijd nodig te hebben om te beslissen, dan ervaart hij de reden kennelijk zelf ook niet echt als dringend. ●



**Jan Mathies**  
is werkzaam bij  
AWVN als adviseur  
juridische zaken

**Blog arbeidsrecht**  
Advocaten en juristen van AWVN informeren u over actuele arbeidsrechtelijke ontwikkelingen in hun blog op de website van AWVN.